



# Digiperehdytyksen rakentaminen yhteiskehittämisen keinoin Ensi- ja turvakotien liitossa

Maria Hohenthal

2023 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**Digiperehdytyksen rakentaminen yhteiskehittämisen keinoin  
Ensi- ja turvakotien liitossa**

Maria Hohenthal  
Sosionomi YAMK  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2023

Maria Hohenthal

**Digiperehdytyksen rakentaminen yhteiskehittämisen keinoin Ensi- ja turvakotien liitossa**

Vuosi

2023

Sivumäärä

78

Opinnäytetyön kehittämisprosessin tarkoituksena oli toteuttaa sekä kuvata Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistysten työntekijöitä osallistava verkkokoulutuksen rakentamisen tapa ja prosessi. Kehittämisprosessissa rakennettiin digiperehdytys Ensi- ja turvakotien liiton Pidä kiinni® -hoitojärjestelmän etsivää ja matalan kynnyksen työtä (ETMA-työtä) tekeville työntekijöille, jotka työskentelevät liiton jäsenyhdistyksissä eri puolilla Suomea. Kehittämisprosessissa ETMA-työtä tekevät sekä heidän lähiesihenkilönsä osallistuivat digiperehdytyksen rakentamiseen. Kehittämisprosessi kytkeytyi Ensi- ja turvakotien liiton keskusjärjestykseen tapaamalla ja toteuttaen asioita yhdessä jäsenyhdistysten kanssa. Sen lisäksi se korostaa järjestön arvoihin kuuluvaa osallisuuden näkökulmaa. Kehittämisprosessi toimi myös osana Ensi- ja turvakotien liiton verkkokoulutusalueen ETKL-akatemiassa kehittämistä. Kehittämisprosessin viitekehyksenä toimivat etsivän ja matalan kynnyksen työn lisäksi oppiminen, verkkopedagogiikka, digiperehdytys ja osallisuus.

Digiperehdytys rakennettiin yhteiskehittämisen menetelmällä, jossa hyödynnettiin laadullista tutkimusta. Aineistonkeruumenetelminä toimivat ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen suunnattu kysely sekä digiperehdytyksen testikäyttö, joiden aineistojen analyysit tehtiin aineistolähtöisellä analyysillä. Kyselyssä kartoitettiin vastaajien toiveita ja näkemyksiä digiperehdytyksen tavoitteista, sisällöstä ja siitä, millainen digiperehdytys toimisi parhaiten jäsenyhdistysten arjessa. Teoriaan pohjautuen sekä kyselyn tulosten perusteella rakennettiin digiperehdytys, jonka jälkeen uusia ETMA-työtä tekeviä työntekijöitä toimi digiperehdytyksen testikäyttäjinä. Testikäytössä työntekijät arvioivat digiperehdytystä sekä numeerisesti että sanallisesti. Testikäytön tulosten jälkeen digiperehdytykseen tehtiin vielä pieniä muutoksia, jonka jälkeen digiperehdytys todettiin valmiiksi ja julkistettiin uusien ETMA-työtä tekevien käyttöön Ensi- ja turvakotien liiton verkkokoulutusympäristö ETKL-akatemiassa.

Kehittämisprosessin tuotoksena syntyi valmis digiperehdytys, joka vastasi kyselyssä esiin nousseisiin tarpeisiin sekä toimi laadukkaana, mielekkäänä ja antoisana perehdytyksen muotona. Kehittämisprosessi kulki yhteiskehittämisen prosessin mukaisesti. Kehittämisprosessin tulosten näkökulmasta voitiin todeta, että yhteiskehittämisen menetelmällä voidaan rakentaa laadukkaita, tarpeeseen vastaavia perehdytyksiä, jotka voivat toimia yhtenä uusien työntekijöiden sitouttavana tekijänä.

Kehittämisaiheiksi kehittämisprosessin myötä nousi ETMA-työn asiakkaiden näkökulman lisääminen digiperehdytykseen, joka lisäisi osaltaan kokemustoimijuuden näkymisen muotoja Ensi- ja turvakotien liiton toiminnoissa. Lisäksi jäsenyhdistysten työntekijöiden osallisuuden kokemus yhteisten kehittämishankkeiden yhteydessä olisi tärkeä jatkokehittämisaihe, jotta voitaisiin havainnoida työntekijöiden osallisuuden kokemusta paitsi suhteessa omaan jäsenyhdistykseen, myös koko Ensi- ja turvakotien liiton jäsenperheeseen.

Asiasanat: yhteiskehittäminen, digiperehdytys, osallisuus, verkkopedagogiikka

Maria Hohenthal

**Building a Digital Orientation Through Co-creation Methods in the The Federation of Mother and Child Homes and Shelters**

Year

2023

Pages

78

---

The purpose of the development process of the thesis was to implement and describe a method and process for building online training involving employees of member associations of the Federation of Mother and Child Homes and Shelters. In the development process, a digital orientation course was created for employees engaged in the outreach and low-threshold work (ETMA work) of the Holding Tight treatment system of The Federation of Mother and Child Homes and Shelters, working in member associations across Finland. In the development process, both the ETMA workers and their immediate supervisors participated in the making of the digital orientation. The development process was linked to the central organization of the federation in the manner of developing and implementing things together with member associations. In addition, it emphasizes the perspective of participation, which is part of the organization's values. The development process also served as part of the development of the online training platform ETKL Academy of the federation. The framework for the development process includes not only outreach and low-threshold work but also learning, online pedagogy, digital orientation, and participation.

The digital orientation was built through a co-creation method utilizing qualitative research. Data collection methods included a survey aimed at those engaged in ETMA work and their immediate supervisors, as well as test use of the digital orientation. The data from these sources were analyzed using a data-driven approach. The survey aimed to explore respondents' preferences and views on the objectives, content, and the most workable format of the digital orientation in the everyday life of member associations. Based on theory and survey results, the digital orientation was constructed, and new employees engaged in ETMA work served as test users for the orientation. During the test use, employees evaluated the digital orientation both numerically and verbally. After examining the results of the test use, minor adjustments were made to the digital orientation, which was then deemed ready and released for use by new ETMA workers in the online training environment ETKL Academy.

As a result of the development process, a complete digital orientation was created that addressed the needs identified in the survey and served as a high-quality, meaningful, and rewarding form of orientation. The development process followed the co-creation process. From the perspective of the results of the development process, it could be concluded that co-creation methods can be used to build high-quality, needs-based orientations that can serve as a factor in engaging new employees.

Through the development process, the need to incorporate the perspective of ETMA work clients into the digital orientation emerged, which would further enhance the visibility of experiential expertise forms in the activities of the Federation of Mother and Child Homes and Shelters. Additionally, the experience of the involvement of employees of member associations in joint development projects would be an important topic for further development. This would allow the observation of employees' sense of involvement not only in relation to their own member association but also in relation to the entire member family of the federation.

Keywords: co-creation, digital orientation, participation, online pedagogy

## Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Kehittämissympäristö.....	10
2.1	Pidä kiinni® -hoitojärjestelmä.....	11
2.2	Pidä kiinni -hoitojärjestelmän etsivä ja matalan kynnyksen työ (ETMA).....	12
3	Opinnäytetyön tietoperusta.....	14
3.1	Etsivä ja matalan kynnyksen työ.....	14
3.2	Oppimisen edistäminen.....	15
3.2.1	Oppimisympäristöt oppimiseen vaikuttavina tekijöinä.....	17
3.2.2	Työssä oppiminen.....	18
3.3	Verkkopedagogiikka.....	18
3.4	Perehdytyksen tehtävät.....	20
3.5	Osallisuus.....	21
3.5.1	Osallisuus työpaikoilla.....	22
3.5.2	Digitaidot osallisuuden edistäjänä.....	22
4	Kehittämis- ja tutkimusasetelma.....	23
4.1	Opinnäytetyön kehittämistehtävä.....	23
4.2	Yhteiskehittäminen.....	24
4.3	Laadullinen tutkimus.....	26
4.4	Aineiston keruu.....	26
4.4.1	Kysely.....	27
4.4.2	Testikäyttö.....	29
4.5	Aineiston analyysi.....	30
5	Kehittämisprosessi.....	31
5.1	Alustavan digiperehdytyksen rungon rakentaminen.....	32
5.2	Kysely ja aineiston analyysi.....	34
5.3	Digiperehdytyksen rakentaminen.....	41
5.4	Digiperehdytyksen testikäyttö ja aineiston analyysi.....	48
5.5	Valmis digiperehdytys.....	52
6	Johtopäätökset.....	53
7	Pohdinta.....	60
7.1	Opinnäytetyöprosessi.....	60
7.2	Eettiset kysymykset.....	61
7.3	Tulosten siirrettävyys.....	63
7.4	Jatkokehittämisaiheet.....	64
	Kuviot.....	68
	Kuvat.....	68

Taulukot .....	68
Liitteet .....	69

## 1 Johdanto

Verkossa tapahtuva oppiminen on viime vuosina vakiinnuttanut paikkansa erilaisissa organisaatioissa. Verkkokoulutuslustoat mahdollistavat monenlaisia sisältöjä, jotka edistävät oppijan omatahtista etenemistä, erilaisten oppimistyylien huomioimista ja vuorovaikutusta. Verkkoympäristöissä sijaitsevien koulutusten rakentamisessa on otettava huomioon muun muassa oppimiseen, oppimisympäristöihin ja verkkopedagogiikkaan liittyviä tekijöitä. Verkkoympäristöissä tapahtuvia koulutuksia järjestävällä organisaatiolla on oltava tietotaitoa edellä mainituista teemoista, sekä seurattava niiden kehitystä laadukkaiden ja ajantasaisen koulutusten takaamiseksi (Vivolo 2017, 30).

Organisaatioiden verkkokoulutuslustoat ovat mahdollistaneet myös verkossa sijaitsevat perehdytyskoulutukset, eli digiperehdytykset. Uuden työntekijän riittävä perehdytys on paitsi lakisääteinen velvoite, myös tärkeä osatekijä työntekijän sitouttamisessa organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Parhaimmillaan perehdytys paitsi mahdollistaa tarvittavan tiedon uudelle työntekijälle, myös auttaa organisaatiota kehittymään uuden työntekijän tuoman tiedon ja ammattitaidon myötä. (Eklund 2018, 25.)

Lapsi- ja perhejärjestö Ensi- ja turvakotien liiton, eli ETKL:n jäsenperheeseen kuuluu keskusjärjestö sekä 31 jäsenyhdistystä. Jäsenyhdistysten työn tukeminen on yksi keskusjärjestön tärkeimmistä tehtävistä (Ensi- ja turvakotien liitto 2023). Erilaiset koulutukset, vaikuttamistyö, kehittämishankkeet sekä muu yhteydenpito turvaavat jäsenyhdistysten toimintaedellytyksiä ja takaavat yhdistysten toiminnan laadukkuuden ja ammattitaidon säilymistä. ETKL:n keskusjärjestön vuonna 2021 käyttöönottama verkkokoulutusympäristö ETKL-akatemia mahdollistaa erilaiset verkkoympäristössä tapahtuvat koulutukset jäsenyhdistyksille, ja tuo myös uusia mahdollisuuksia hyödyntää eri koulutuskokonaisuuksia aiempaa laajemman työntekijäjoukon kesken. Eri puolilla Suomea sijaitsevien jäsenyhdistysten työntekijät tavoitetaan joustavasti ja nopeasti ETKL-akatemiaan eri sisältöjen avulla (Ensi- ja turvakotien liitto 2022a.)

ETKL:n keskusjärjestö koordinoi yhtenä työmuotonaan Pidä kiinni® -hoitojärjestelmää, joka on tarkoitettu päihteitä käyttäville raskaana oleville ja perheille, joissa on alle 3-vuotias lapsi. Hoitojärjestelmä sisältää ympärivuorokautisia lapsilähtöiseen päihdekuntoutukseen erikoistuneita ensikoteja ja avopalveluyksiköitä, joita jäsenyhdistykset ylläpitävät. Avopalveluyksiköissä tehdään myös etsivää ja matalan kynnyksen työtä. ETKL:n keskusjärjestön Pidä kiinni -koordinaatio toimii jäsenyhdistysten tukena, valvoo hoitojärjestelmän laadun toteutumisesta sekä kehittää valtakunnallista lapsilähtöistä päihdetyötä. (Ensi- ja turvakotien liitto 2022b.) Pidä kiinni -koordinaatio on käyttänyt ETKL-akatemiaa rakentaen sinne uusien Pidä kiinni -hoitojärjestelmään tulevien työntekijöiden perehdytyksen, sekä erilaisia



koulutuskokonaisuuksia liittyen muun muassa yhteisökuntoutukseen, päihdeongelmaan ja sen vaikutuksesta vanhemmuuteen.

Pidä kiinni -hoitojärjestelmään uusimpana työmuotona kehitetty etsivä ja matalan kynnyksen työ eli ETMA-työ pyrkii tavoittamaan sellaisia päihteitä käyttäviä raskaana olevia ja vauvaperheitä, jotka eivät jostain syystä ole saavuttaneet tarvitsemaansa tukea ja palveluita (Ensi- ja turvakotien liitto 2020). Työhön kehitettiin valtakunnallinen toimintamalli yhteistyössä jäsenyhdistysten kanssa vuoden 2020 aikana, jonka jälkeen työtä on juurrutettu ja vakiinnettu Pidä kiinni -avopalveluyksiköiden rakenteisiin. Toimintamallin valmistumisen jälkeen uusien ETMA-työtä tekevien perehdyttäminen on ollut pitkälti jäsenyhdistysten vastuulla, jonka lisäksi koordinaatiosta on annettu lyhyitä perehdytyksiä ETMA-työhön liittyviin perusasioihin. Uuden verkkokoulutusalueen ETKL-akatemiaa myötä myös ETMA-työlle on aiheellista rakentaa oma perehdytyskoulutuksensa uusien ETMA-työtä tekevien käytäväksi ja tueksi jäsenyhdistyksissä annettavaan perehdytykseen.

ETMA-työn valtakunnallinen toimintamalli kehitettiin aikoinaan vahvassa yhteistyössä jäsenyhdistysten kanssa, ja yhteisöllinen asioiden kehittäminen on yleisesti käytetty toimintatapa Pidä kiinni -hoitojärjestelmässä. ETKL-akatemian rakentuvan uuden ETMA-työn perehdytyskoulutuksen, eli digiperehdytyksen, olisi tärkeää vastata jäsenyhdistysten tarpeisiin, toimia Pidä kiinni -avopalveluyksiköiden arjessa sekä sulautua siellä annettavaan perehdytykseen. Näiden kolmen näkökulman siivittämänä ETMA-työn digiperehdytys päätettiin rakentaa yhteiskehittämisen menetelmin niin, että sen rakentamiseen osallistuisivat myös jäsenyhdistysten Pidä kiinni -avopalveluyksiköissä sijaitsevia ETMA-työtä tekeviä työntekijöitä. Koska avopalveluyksiköissä sijaitsevien uusien ETMA-työtä tekevien lähiesihenkilöt vastaavat jäsenyhdistyksissä annettavasta perehdytyksestä, myös heidän mukanaan tuomat näkökulmat digiperehdytyksen kokonaisuuteen olisivat oleellisia. Opinnäytetyön kehittämisprosessin tuotoksena syntyy valmis, avopalveluyksiköiden tarpeisiin vastaava ETMA-työn digiperehdytys.

Yhteiskehittämisen menetelmiä voidaan käyttää esimerkiksi erilaisten palveluiden ja toimintojen kehittämisessä, jossa kehittämiseen osallistuvat palvelun loppukäyttäjät tasavertaisesti muiden toimijoiden rinnalla (Pöyry-Lassila 2017, 25). Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessissa kehitettävän palvelun loppukäyttäjänä toimivat yhdistysten työntekijät. Yhteiskehittämisen prosessin eri vaiheet mahdollistavat eri osapuolten näkemysten huomioimisen digiperehdytyksen kehittämisen eri vaiheissa. Yhteiskehittämisen tavoitettavat toiminnot edesauttavat niiden rakentumista niin, että ne vastaavat todelliseen tarpeeseen mahdollisimman hyvin (Ahonen 2017, 53).

Opinnäytetyön kehittämisprosessi on osa ETKL:n verkkokoulutusalueen ETKL-akatemiaa kehittämistä, jossa ETKL-akatemian rakennetaan alati yhä paremmin jäsenyhdistyksiä sekä myös muita toimijoita palvelevaa kokonaisuutta. Yhteinen kehittäminen ja toiminta

jäsenyhdistysten kanssa on ominaista paitsi Pidä kiinni -hoitojärjestelmän kehittämisessä, myös ETKL:n keskusjärjestön toiminnassa yleisesti. ETKL:n yksi toimintaa ohjaavista arvoista on osallisuus, joka korostaa jokaisen oikeutta vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon ja yhteisöön (Ensi- ja turvakotien liitto 2019). Jäsenyhdistyksille suunnatun digiperehdytyksen rakentaminen yhteiskehittämisen menetelmin on näin ollen mukana toteuttamassa toimintaa ohjaavien arvojen mukaista kehittämistä.

## 2 Kehittämisympäristö

Ensi- ja turvakotien liitto, eli ETKL on valtakunnallinen yli 75 vuotta toiminut lapsi- ja perhejärjestö, joka koostuu keskusjärjestöstä sekä 31 jäsenyhdistyksestä eri puolilla Suomea. Jäsenyhdistyksissä tuetaan perheitä erilaisissa haastavissa tilanteissa, tehden muun muassa väkivaltatyötä turvakodeissa ja avopalveluissa, lapsiperheiden eroauttamista, vauva-ajan vanhemmuuden tukemista ensikodeissa ja erilaisissa matalan kynnyksen toiminnoissa, sekä lapsilähtöistä päihdekuntoutusta Pidä kiinni® -hoitojärjestelmän ensikodeissa ja avopalveluyksiköissä. ETKL:n keskusjärjestö tukee jäsenyhdistysten työtä, sekä vaikuttaa valtakunnallisesti ja kansainvälisesti erilaisissa verkostoissa ja työryhmissä, nostaa esiin heikoimmassa asemassa olevien lasten ja perheiden asemaa yhteiskunnallisissa keskusteluissa ja rakenteissa, sekä edistää osallisuutta ja kansalaisjärjestötoimintaa. (Ensi- ja turvakotien liitto.)

ETKL:n jäsenperheeseen kuuluvat jäsenyhdistykset ovat itsenäisiä, ja ETKL:n keskusjärjestön roolina on tukea yhdistysten työtä. Keskusjärjestö ja sen jäsenyhdistykset ovat sitoutuneet yhteiseen strategiaan, joka määrittelee toiminnan visiota, arvoja ja tavoitteita. Yhteinen, neljä vuotta kerrallaan voimassa oleva strategia ylläpitää toiminnan yhtenäisyyttä ja sen myötä myös vaikuttavuutta. ETKL:n keskusjärjestö järjestää koulutuksia, työkokouksia sekä esimerkiksi alueellisia vaikuttamistapahtumia yhteistyössä jäsenyhdistysten kanssa, sekä toimii osin myös toiminnan koordinoivana osapuolena. (Ensi- ja turvakotien liitto 2023). Keskusjärjestö perusti vuonna 2021 verkkokoulutusympäristö ETKL-akatemia, jonne rakennetaan koulutus- ja perehdytyskokonaisuuksia paitsi jäsenyhdistysten työntekijöiden, myös muiden kohderyhmien käyttöön. ETKL-akatemian sijaitsee Vuolearning-oppimislustalla (Vuolearning 2023).

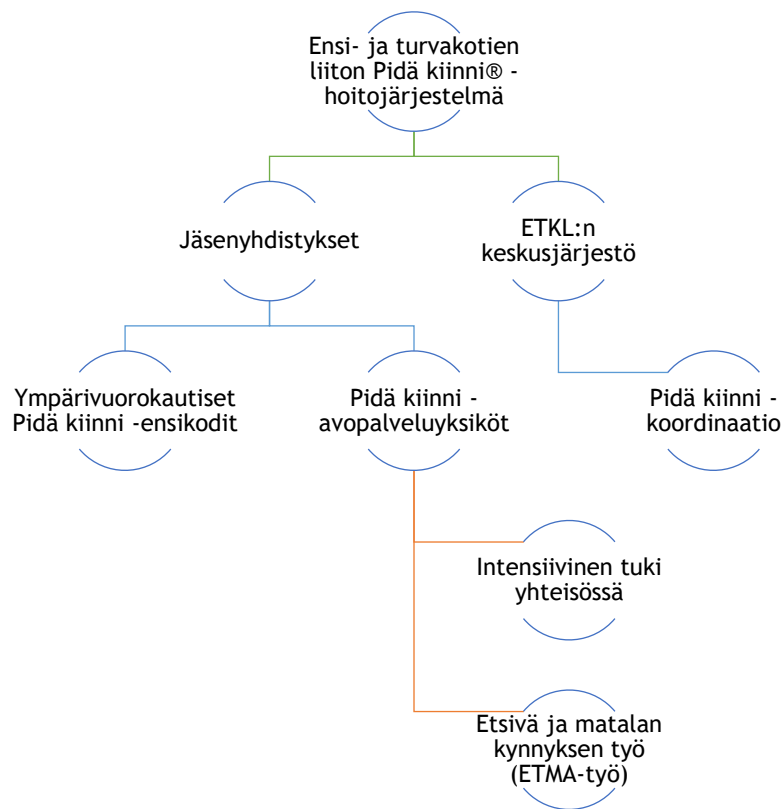
ETKL:n keskusjärjestön asiantuntijat rakentavat ETKL-akatemia koulutuksia ja sisältöjä, ja kehitysjohtaja vastaa ETKL-akatemia kokonaisuuden kehittämisestä. Verkkokoulutuslustalla sijaitsevien koulutuskokonaisuuksien rakentaminen on ollut monelle keskusjärjestön asiantuntijoista uusi ja perehtymistä vaativa työtehtävä. Keskusjärjestön toimintatapoihin kuuluu tiivis yhteistyö jäsenyhdistysten kanssa, ja usein erilaiset kehittämiset ja toiminnan suunnittelut ovatkin yhteistyössä tehtävää kehittämistä. Myös jäsenyhdistyksille suunnattujen verkkokoulutusten rakentamiseen on tärkeää löytää tapa, joka varmistaa niiden vastaavan niitä tarpeita,

joihin ne luodaan. Yksi tapa tähän on saada jäsenyhdistysten ääntä mukaan jo koulutusten rakentamisen vaiheessa. Erilaisia koulutuskokonaisuuksia on aiemmin suunniteltu ja myös toteutettu yhdessä jäsenyhdistysten kanssa jonkin verran. ETKL-akatemia on kuitenkin tuore oppimisalusta, ei jäsenyhdistysten kanssa yhdessä rakennettuja verkkokoulutuskokonaisuuksia tai niiden toteuttamistapoja ole vielä kehittynyt paljoa. Jäsenyhdistysten työntekijöiden osallistaminen koulutusten rakentamiseen on myös yksi tapa lisätä työntekijöiden osallisuutta oman työn kehittämisen näkökulmasta, osallisuuden ollessa yksi ETKL:n toimintaan ja strategiaan liittyvistä arvoista (Ensi- ja turvakotien liitto 2019). Osallistuminen laajempaan kehittämistyöhön voi vahvistaa myös työntekijöiden tunnetta siitä, että he jäsenyhdistyksineen ovat osa laajempaa ETKL:n jäsenperhettä.

## 2.1 Pidä kiinni® -hoitojärjestelmä

ETKL:n valtakunnallinen Pidä kiinni -hoitojärjestelmä on tarkoitettu päihteitä käyttäville raskaana oleville ja vauvaperheille, joissa nuorin lapsi on alle 3-vuotias. Palvelu on lapsilähtöistä päihdekuntoutusta, eli palvelussa yhdistyy päihdekuntoutus sekä tuki vanhemmuuteen ja vauvan ja vanhemman väliseen vuorovaikutukseen aina raskausajasta alkaen. Pidä kiinni -hoitojärjestelmään kuuluvat ympärivuorokautiset ensikodit ja avopalveluyksiköt eri puolilla Suomea sekä ETKL:n keskusjärjestön koordinaatio. Ensikodit palvelevat valtakunnallisesti. Yksiköissä toimitaan yhteisökuntoutuksen periaatteella, ja vauvan turvallinen kasvu ja kehitys on kaiken toiminnan keskiössä. Avopalveluyksiköissä tehdään kuntouttavan työn lisäksi myös etsivää ja matalan kynnyksen työtä. (Ensi- ja turvakotien liitto 2022b.)

Eri puolilla Suomea sijaitsevat Pidä kiinni -hoitojärjestelmän ensikodit ja avopalveluyksiköt ovat jäsenyhdistysten ylläpitämiä. Jäsenyhdistykset ja keskusjärjestö ovat sopimuksella sitoutuneet yhteiseen kehittämiseen sekä noudattamaan hoitojärjestelmän laatukriteereitä. Pidä kiinni -koordinaatioon kuuluu kehittämisspäällikkö, erityisasiantuntija, kolme asiantuntijaa, sekä sihteeri. (Ensi- ja turvakotien liitto 2022b.)



Kuvio 1: Pidä kiinni -hoitojärjestelmän rakenne

## 2.2 Pidä kiinni -hoitojärjestelmän etsivä ja matalan kynnyksen työ (ETMA)

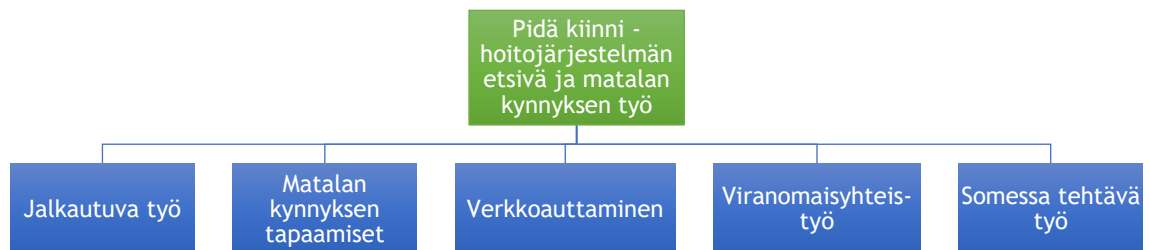
Pidä kiinni -avopalveluyksiköissä tehdään kuntouttavan työn lisäksi etsivää ja matalan kynnyksen työtä päihteitä käyttävien raskaana olevien ja vauvaperheiden parissa. Pidä kiinni -hoitojärjestelmässä kyseisestä työstä käytetään lyhennettä ETMA-työ. ETMA-työn tavoitteena on olla saavutettavissa tukea tarvitseville perheille, edistää avunsaantia sekä vaikuttaa päihteitä käyttävien raskaana olevien ja vauvaperheiden kohtaamiseen. Tärkeä osa työtä on myös tehdä päihteiden käytöstä puhumista raskaus- ja vauva-aikana yleisemmäksi. (Ensi- ja turvakotien liitto 2020.)

Raskausaika on päihteitä käyttävälle äidille tärkeä mahdollisuus tehdä muutoksia, ja usein motivaatio muutosten tekoon herääkin. Aikaan liittyy kuitenkin myös pelkoa siitä, että lapsi viedään vanhemmalta pois tämän synnyttyä. Päihteitä käyttävä raskaana oleva saattaa kohdata tuomitsemista ja stigmaa, joka liittyy paitsi päihdeongelman problematiikan ymmärtämättömyyteen, myös vahvaan mielikuvaan hyvästä äitiydestä. Päihdeongelmaisen naisen elämään saattaa liittyä myös väkivaltaa, rikoksia sekä mielenterveyshaasteita. Kaikki edellä mainitut syyt aiheuttavat usein häpeää ja syyllisyyttä odottavassa äidissä, mikä osaltaan vaikeuttaa ja jopa estää avun hakemista ja saamista. (Sorsa, Hohenthal, Pikulinsky, Sellergren & Puura 2023.) Raskaudenaikaiseen päihteidenkäyttöön liittyvä stigma saattaa näyttäytyä myös

epäasiallisena ja huonona kohteluna sosiaali- ja terveyspalveluissa (Ensi- ja turvakotien liitto 2018).

Päihteitä käyttävien raskaana olevien ja vauvaperheiden kanssa tehtävä ETMA-työ pyrkii luomaan vastavoimia yhteiskunnan asenteille, ja kohtaamaan äitejä arvostavasti ja kunnioittavasti (Sorsa ym. 2023). ETMA-työtä lähdettiin kehittämään Pidä kiinni -hoitojärjestelmän kuntoutuksessa olleiden asiakkaiden tuodessa viestiä siitä, ettei päihteitä käyttävien raskaana olevien palveluista ollut ja saanut tietoa riittävän hyvin. Myös yhteistyökumppaneilta nousi tarve kehittää yhteistyötä, jotta tukea tarvitsevat odottavat äidit kohdattaisiin, tavoitettaisiin sekä saataisiin saatettua tuen piiriin aiempaa paremmin ja aikaisemmin. Näin ollen ETMA-työtä lähdettiin rakentamaan osaksi Pidä kiinni -avopalveluyksiköiden toimintaa.

Pidä kiinni -hoitojärjestelmän ETMA-työlle kehitettiin vuonna 2020 valtakunnallinen toimintamalli yhdessä avopalveluyksiköiden kanssa yhteiskehittämisen menetelmin. Toimintamalli kuvaa niitä etsivän ja matalan kynnyksen työn osia, jotka toteutuvat jokaisessa Pidä kiinni -avopalveluyksikössä sijainnista riippumatta. Toimintamalli määrittelee työn valtakunnalliset reunaehdot ja tasalaatuisuuden. Pidä kiinni -ETMA-työn alle lukeutuvia toimintamallin eri osialueita ovat jalkautuva työ, matalan kynnyksen tapaamiset, verkkoauttaminen, viranomaisyhteistyö sekä somessa tehtävä työ. (Ensi- ja turvakotien liitto 2020.)



Kuvio 2: Pidä kiinni -hoitojärjestelmän ETMA-työ

Oma työnkuvani ETKL:n keskusjärjestön Pidä kiinni -koordinaatiossa lapsilähtöisen päihdetyön asiantuntijana on koordinoita ja kehittää ETMA-työtä yhdessä jäsenyhdistysten kanssa. Toimin tiiviissä yhteistyössä avopalveluyksiköissä toimivien ETMA-työtä tekevien työntekijöiden kanssa, esimerkiksi järjestämällä vertaistuen mahdollistavat Teams-tapaamiset, koordinoimalla valtakunnallista ETMA-työhön kuuluvaa verkkoauttamista sekä somessa tehtävää työtä, olemalla Teams-yhteydellä toteutettavassa työohjauksessa sekä myös kehittämällä työtä valtakunnallisesti. Joka syyskuu koordinoin kahden päivän työkokouksen ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen, jossa perehdytään työn keskeisiin kysymyksiin sekä kehitetään sitä yhdessä eteenpäin.

Uusien jäsenyhdistyksiin tulevien ETMA-työtä tekevien työntekijöiden perehdytys on lähtökohteisesti jäsenyhdistysten vastuulla. ETMA-työn ollessa kuitenkin paitsi alueellista, mutta myös vahvasti koordinoitua Pidä kiinni -hoitojärjestelmän koordinaation toimesta, on perehdytystä ollut aiemmin myös minun toimestani. Organisaatiomme koulutusten siirtymässä ETKL-akatemiaan myös ETMA-työn perehdytys on yksi koulutuksista, joka rakentuu alustalle yhdistyksiin tulevien uusien ETMA-työtä tekevien työntekijöiden käytäväksi, sekä tueksi avopalveluyksiköissä annettavaan perehdytykseen. Koko hoitojärjestelmän kattava perehdytys koordinaation toimesta on myös yksi tapa ylläpitää työn laatua alueellisesta sijainnista tai yhdistyksestä riippumatta.

### 3 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyön keskeisenä tietoperustana toimii etsivä ja matalan kynnyksen työ, oppimisen edistäminen, verkkopedagogiikka, perehdytyksen tehtävät ja osallisuus. Oppimisen edistämiseen liittyvät tekijät, verkkopedagogiikka sekä perehdytyksen tehtävät liittyvät olennaisesti verkkoympäristöön rakennettavan perehdytyskoulutuksen rakentamiseen ja tekijöihin, joita siinä tulee huomioida. Osallisuutta tarkastelen paitsi työyhteisöön kuulumisen näkökulmana, myös digiosallisuutena sekä mahdollisuutena vaikuttaa ja olla osallisena omaa työtä koskeviin tekijöihin.

#### 3.1 Etsivä ja matalan kynnyksen työ

Etsivää työtä tehdään eri syistä haavoittuvassa asemassa olevien ja syrjäytyneiden ihmisryhmien parissa. Etsivä työ voidaan jakaa työtavan mukaan kolmeen eri tyyppiin: kotona tehtävä työ, kiertävä työ, sekä riippumaton työ. Kotona tehtävää työtä tehdään kohderyhmien kotona tai muissa, heidän kanssaan määritellyissä paikoissa. Kiertävää etsivää työtä tehdään erilaisissa organisaatioissa tai palveluissa, joissa kohderyhmä on jollain tavalla tavoitettavissa. Riippumaton etsivä työ pyrkii tavoittamaan kohderyhmää julkisilla paikoilla. Etsivä työ pyrkii kohtaamaan sekä parantamaan ihmisen elämäntilannetta ja omaa toimijuutta. Työssä tasapainoiltaan kahden näkökulman kanssa yhtäaikaaisesti: ihmisen itsemääräämisoikeus ja toimijuus on samaan aikaan keskiössä ammattilaisen auttamisvelvollisuuden kanssa. Etsivä työ perustuu ajatukseen, että kaikilla ihmisillä on lähtökohtainen oikeus tulla nähdyksi ja kohdelluksi arvokkaana, ja että kaikilla ihmisillä on lähtökohtainen itsemääräämisoikeus. Etsivä työ on ammatillista työtä, joka on aina asiakkaalle vapaaehtoista. (Juvonen 2015, 19; Foundation Regenboog AMOC & Mikkonen 2007, 17.)

Jotta ihminen saa apua tarvitsemaansa ongelmaan, hänen tulee yleensä ensin ylittää kynnyksiä ja täyttää ehtoja, joita palveluun pääseminen edellyttää. Tällaisia ehtoja voivat olla esimerkiksi lähetteen saaminen, tiettyyn aikaan sitoutuminen tai henkilöllisyyden kertominen.

Monet sosiaalipalvelut ovat myös kontrolloivia, mikä edellyttää ihmiseltä muutosten tekemistä avun saamiseksi. Etsivä työ pyrkii korostamaan ihmisen itsemääräämisoikeutta ja kuuluksi tulemistä, sekä irrottautumaan kontrollista ja palvelun saamista edellyttävistä ehdoista. (Foundation Regenboog AMOC & Mikkonen 2007, 17-18.) Etsivän työn yksi tehtävistä on paitsi luoda kontakteja, myös vaikuttaa kohderyhmäänsä koskeviin palveluihin ja palvelujärjestelmiin. Etsivässä työssä saadaan tietoa kohderyhmän ilmiöistä sekä syrjäytymiseen johtavista syistä, jolloin sen tiedon avulla on tärkeää pyrkiä vaikuttamaan esimerkiksi päättäjiin ja palvelujärjestelmää rakentaviin tahoihin. (Juvonen 2015, 20.)

Matalan kynnyksen työssä ja palveluissa keskiössä on ihmisen toimijuuden sekä palvelujen saantia edistävä toiminta. Matalan kynnyksen palveluissa ominaista on esimerkiksi joustavat aukioloajat tai mahdollisuus nimettömään asiointiin, ja niissä myös ohjataan ja autetaan tarvittavan tuen äärelle. Matalan kynnyksen työtä tehdään usein esimerkiksi päihteiden käytöstä kärsivien ihmisten parissa. Esimerkiksi huumeriippuvuus vaikeuttaa ihmisen pääsyä eri palveluihin, jolloin matalan kynnyksen palvelut voivat olla helpommin saavutettavia. (Ranta 2020, 593; Karjalainen, Liukko & Muurinen 2022, 3.)

Päihteiden ongelmakäytöstä kärsivillä on riski tulla kohdelluksi huonosti paitsi palvelujärjestelmässä, myös yhteiskunnassa. Myös henkilökohtaiset suhteet ovat usein riskialttiita. Päihdeongelmaan liittyvä problematiikka haurastuttaa luottamusta ihmisten välillä, joten päihdeongelmallisille tulisi tarjota mahdollisuuksia luottamuksellisten ihmissuhteiden syntymiseen ja ylläpitoon auttamistyön välityksellä. Matalan kynnyksen palveluissa tapahtuva auttamistyö edistää paitsi luottamuksellisia ihmissuhteita, myös ihmisten omaa toimijuutta, vaikka muut palvelut sekä yhteiskunnalliset asenteet vaikuttaisivat luottamusta ja toimijuutta heikentävästi. (Ranta 2020, 592-593, 595.)

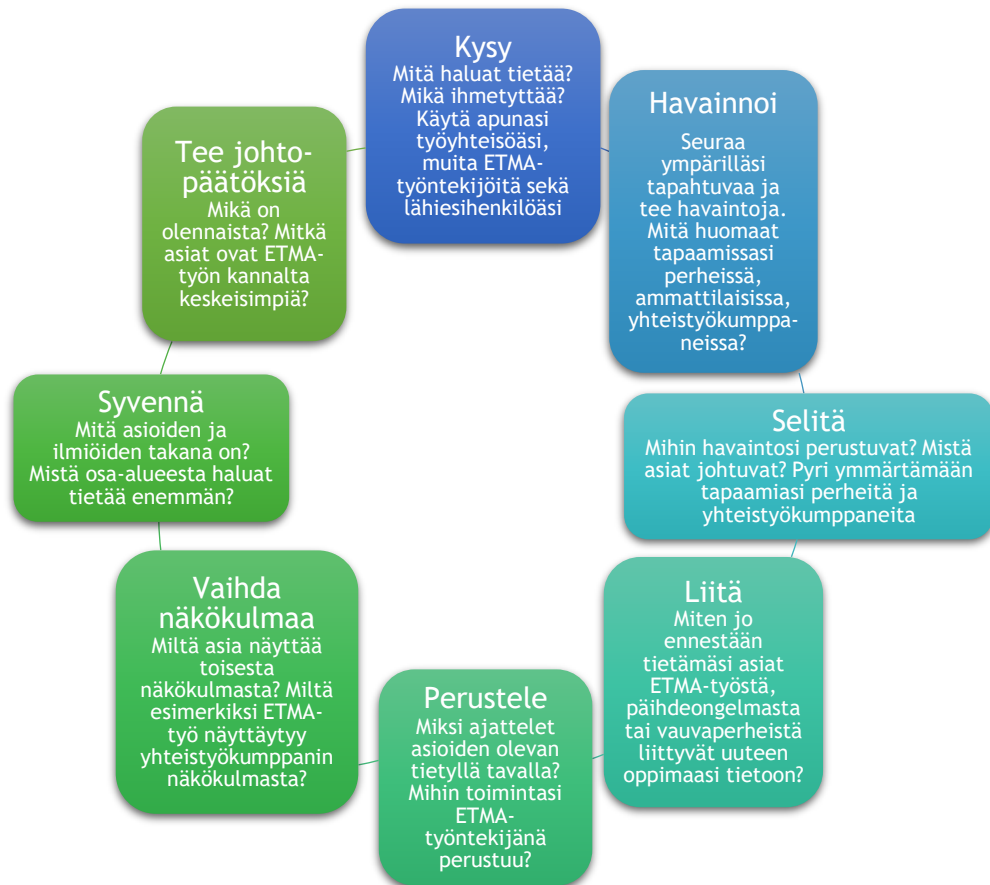
Etsivää ja matalan kynnyksen työtä tekevällä työntekijällä olennaisia ominaisuuksia ovat muun muassa suvaitsevaisuus, rohkeus, herkkyys sekä helposti lähestyttävyyys. Koska etsivän työn perustana on vapaaehtoisuus, on työntekijän huomioitava asiakkaiden vapaus olla kiinnittymättä työntekijään. Tärkeää on myös työntekijän kyky arvioida ihmisen tarpeita, yhteistyö muiden toimijoiden kanssa, tietämys lainsäädännöstä, omien ja toisen rajojen tunnistaminen sekä ihmisten yksilöllisyyden huomioiminen. (Foundation Regenboog AMOC & Mikkonen 2007, 30.)

### 3.2 Oppimisen edistäminen

Oppiminen on ihmisen luontainen kyky ja taito, jota voi harjoitella ja kehittää. Oppiessaan uusia asioita ihmisen hermostossa muodostuu uudenlaisia yhteyksiä, jolloin aivojen rakenne muuttuu. Oppimista voi tapahtua rajattomasti. Samalla aivoihin kehittyy oppimisesta muistijälkiä, jotka kehittävät aivoja paremmiksi oppimaan. Oppimiseen, kyvykkyyteen ja lahjakkuuteen voi jokaisella liittyä erilaisia uskomuksia, jotka ovat syntyneet erilaisten

oppimiskokemusten myötä, ja saattavat osaltaan estää tehokasta oppimista. Näitä uskomuksia voi kuitenkin kyseenalaistaa ja oppimisen taitoja parantaa. (Päivänsalo 2020, 18-19.)

Harvardin yliopistossa kehitetty ymmärtämisen ympyrä kuvaa oppimista edistäviä ajatteluun liittyviä mekanismeja, joita oppijan on hyvä tunnistaa. Ympyrässä olevia tekijöitä ovat kysyminen, havainnoiminen, asioiden selittäminen, aiemman ja uuden tiedon liittäminen toisiinsa, perusteleminen, näkökulman vaihtaminen, asioiden syventäminen sekä johtopäätösten tekeminen. Ympyrässä olevia asioita voi hyödyntää paitsi oppija itse omassa oppimisprosessissaan, myös opettaja ohjatessaan oppijaa pohtimaan opittavaa asiaa eri näkökulmasta. Näiden taitojen harjoittelu myös parantaa oppimisen kykyä. (Päivänsalo 2020, 125-127.) Alla on näkyvissä ETMA-työtä koskevan ymmärtämisen ympyrä, joka on koottu ymmärtämisen ympyrää mukailleen. Kyseistä ympyrää digiperehdytyksen käyjä voi käyttää paitsi perehdytystä käydessään, myös jatkossa saadessaan käytännön kokemusta ETMA-työstä.



Kuvio 3: Ymmärtämisen ympyrä ETMA-työhön perehtymisestä (mukaillen Päivänsalo 2020, 126-127)

Kysymysten esittäminen ruokkii oppijan omaa luovaa ajattelua, ja kysymykset ovatkin tärkeä osa oppimisprosessia. Kysymyksiä voi esittää paitsi opettaja/kouluttaja, mutta oppijan itse



muotoilemat kysymykset aiheeseen liittyen kehittävät oppijan ihmettelevää ja tutkivaa asennetta. Avoimet kysymykset uuden aiheen käsittelyssä ja oppimisessa voivat olla hyvä tapa lopettaa opetettava kokonaisuus, koska ne auttavat oppijaa kokoamaan yhteen uutta tietoa, mutta myös heijastamaan kouluttajalle sitä, mihin asti oppija on ajattelussaan päässyt. (Päivänsalo 2020, 137-141, 147.)

Yksi oppimiseen ja opiskeluun usein liitettävistä tehtävistä on reflektio. Reflektoidessaan tietoa oppija arvioi ja kokoaa sisäistämäänsä asioita, ja tuottaa niiden merkityksen omin sanoin. Näin ollen reflektointiin kannustavat tehtävät auttavat oppijaa sisäistämään luettua tietoa sekä esimerkiksi arvioimaan sieltä itselle tärkeimmät näkökulmat. Reflektoinnin myötä opiskelija havainnoi myös omaa oppimistaan. Oppimispäiväkirja on yksi reflektointia hyödyntävistä tehtävänannoista. Oppimispäiväkirjassa oppija kertoo ja arvioi ajattelunsa prosessia sekä mieleen heräviä kysymyksiä. (Päivänsalo 2020, 209, 211.)

### 3.2.1 Oppimisympäristöt oppimiseen vaikuttavina tekijöinä

Oppimisympäristö liittyy olennaisesti oppimiseen ja oppimiskokemukseen. Hyvän oppimisympäristön osatekijöitä ovat fyysinen oppimisympäristö, sosiaalinen ja kulttuurinen oppimisympäristö sekä psyykinen oppimisympäristö. Kaikki osatekijät vaikuttavat toisiinsa, ja muuttamalla yhtä ei voi olla vaikuttamatta muihin. (Leinonen & Mäkelä 2022, 41.)

Fyysinen oppimisympäristö vaikuttaa suuresti oppimiskokemukseen. Fyysisellä oppimisympäristöllä on vahva vaikutus stressitasoon, joka kohotessaan vaikuttaa heikentävästi oppimiseen. Stressiä aiheuttava ympäristö, esim. meluisa ja rauhaton paikka nostavat stressitasoja. Tilojen viihtyisyys, monipuolisuus ja mahdollisuus rauhoittumiseen ovat oppimisen näkökulmasta olennaisia tekijöitä. Myös verkkoympäristöt voidaan nähdä osana fyysisiä oppimisympäristöjä. (Leinonen & Mäkelä 2022, 70, 197.)

Ihminen on poikkeuksellisen kyvykäs oppimaan tarkkaillessaan toisia ihmisiä ja kopioidessaan heidän toimintatapojaan. Sen vuoksi sosiaalisessa ja kulttuurisessa oppimisympäristössä on tärkeää huomioida, keiden kanssa vuorovaikutus tapahtuu ja millä tavalla. Sosiaalisessa oppimisessa on mahdollista hyödyntää erilaisia taitotasoja esimerkiksi antamalla vähemmän osaavan toimia yhdessä jo osaavamman kanssa, jolloin vähemmän osaava pystyy kehittymään tarkkailemalla enemmän osaavaa. (Leinonen & Mäkelä 2022, 153-155.)

Hyvässä psyykkisessä oppimisympäristössä saadaan positiivisia kokemuksia onnistumisesta ja oppimisesta. Tärkeä osa psyykkistä oppimisympäristöä on ilmapiiri, joka kannustaa harjoitteluun, haastamaan itsensä sekä kehittämään juuri niitä taitoja, jotka eivät tunnu itselle luontaisilta. Kulttuurissamme vahvistetaan herkästi ihmisen synnynnäisiä lahjakkuuksia, vaikka jokaisen on mahdollista oppia esimerkiksi musiikkia tai matemaattisia taitoja. Olennaisempaa on pitkäjänteisyys ja harjoittelu, ei lahjakkuus. (Leinonen & Mäkelä 2022, 69-70.)

Oppimista tarkastellessa huomioidaan usein juuri erilaiset oppimisen ympäristöt. Oppimisen kysymyksiin syventyessä on kuitenkin huomioitava, että fyysinen, sosiaalinen, kulttuurinen ja psyykinen oppimisympäristö tarjoavat vasta mahdollisuuden oppimiselle. Niistä huolimatta hyvän oppimisen tila ei välttämättä toteudu. Hyvän oppimisen tilan avain löytyy ihmisen omasta ajattelusta ja asenteesta, sekä kyvystä ja halukkuudesta olla avoin uudelle tiedolle ja tutkia ympärillä olevaa maailmaa. Voidaan ajatellakin, että hyvä oppimisen tila löytyy siitä kohdasta, missä erilaiset oppimisympäristöt kohtaavat toisensa sekä ihmisen oman, oppimiselle avoimen mielentilan. (Leinonen & Mäkelä 2022, 301-302.)

### 3.2.2 Työssä oppiminen

Työympäristössä tapahtuvassa oppimisessa tärkeää on asiantuntijuuden rakentumisen näkökulma. Asiantuntijuus rakentuu tutkimusten mukaan neljästä osatekijästä: teoreettisesta tiedosta, kokemustiedosta, itsesäätelyyn liittyvästä tiedosta ja taidosta sekä sosiokulttuurisesta osaamisesta. Teoreettista tietoa kartutetaan esimerkiksi kirjallisuudesta, kun taas kokemustietoa saavutetaan ajan ja tekemisen kuluessa. Teoreettisen tiedon ja kokemustiedon yhdistyessä voidaan puhua taidosta. Tähän yhdistyy myös kolmas asiantuntijuuden osatekijä, itsesäätelyn taito, jolloin asiantuntijalla on kyky reflektoida omia toiminta- ja ajattelutapojaan. Toisin kuin kolme aiempaa asiantuntijuuden osatekijää, neljäs osatekijä, sosiokulttuurinen osaaminen, pitää sisällään sosiaalisten ja kulttuuristen käytänteiden tietämyksen. Esimerkiksi tietämys työpaikan tai kulttuurin toimintatavoista ja erityispiirteistä on sosiokulttuurista osaamista. Asiantuntijuuden neljä osatekijää eivät ole toisistaan irrallisia, vaan liittyvät toisiinsa eri tavoin. (Tynjälä 2010, 83-84.)

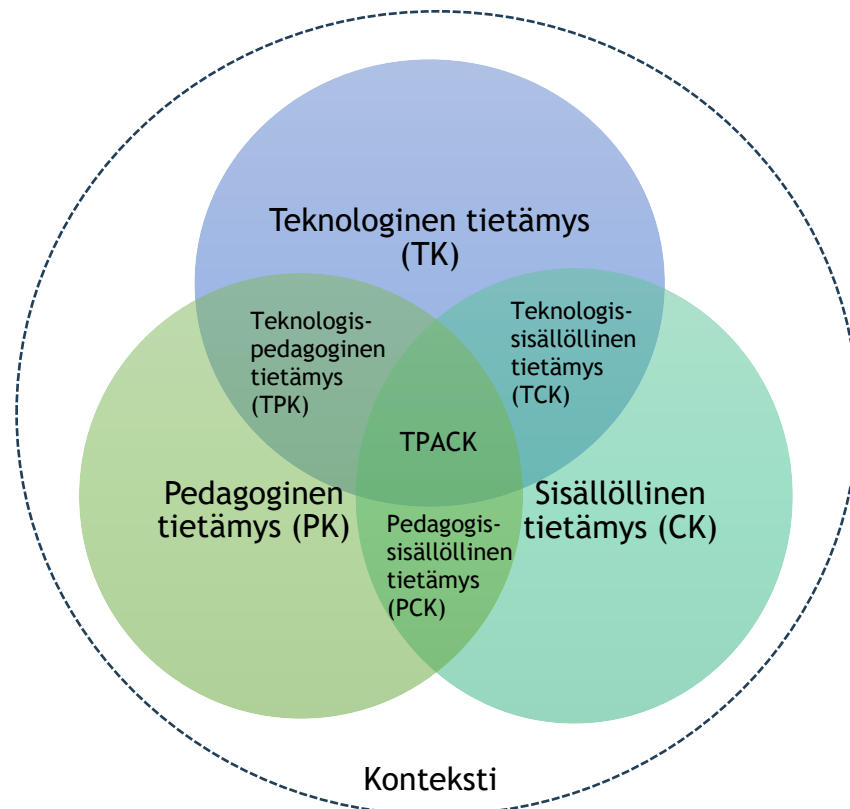
Työssä opitaan esimerkiksi kuuntelemalla, havainnoimalla ja osallistumalla tekemiseen, mikä liittyy myös ymmärryksen lisääntymiseen. Työssä oppiminen yhdistää yksilöllisen ja yhteisöllisen oppimisen, ja työyhteisö onkin merkityksellinen tekijä ammatillisen osaamisen karttumisessa. Erilaisten yhteisöjen ja ihmiskunnan kehittymisen näkökulmasta on erittäin tärkeää, että ammatillinen osaaminen on alati kehittyvää ja uudistuvaa. (Collin & Billet 2010, 212, 215, 218.)

### 3.3 Verkkopedagogiikka

Verkkopedagogiikkaa voidaan tarkastella alun perin Mishran & Koehlerin (2008) TPACK-mallin (*Technological Pedagogical Content Knowledge*) mukaisesti. Mallin mukaan verkossa tapahtuvassa opettamisessa yhdistyvät teknologinen tietämys (*technological knowledge*, TK), pedagoginen tietämys (*pedagogical knowledge*, PK) ja sisällöllinen tietämys (*content knowledge*, CK). Pedagoginen tietämys (PK) pitää sisällään muun muassa oppimisen ja opetuksen metodien ja käytänteiden osaamisen. Sisällöllinen tietämys (CK) viittaa opetettavaan aiheeseen liittyvien käsitteiden ja faktojen hallintaa, sekä myös opetettavien sisältöaiheiden valitsemiseen liittyvää osaamista. Teknologinen tietämys (TK) sisältää erilaisten opetuksessa

käytettävien teknologioiden hallintaa ja taitoa soveltaa niitä sopivalla tavalla opetukseen. (Kyllönen 2020, 31-35.)

TPACK-mallin kolmen pääalueen (TK, PK ja CK) lisäksi mallissa voi nähdä myös kolme aluetta, jossa pääalueet kohtaavat. Pedagogis-sisällöllinen tietämys (*pedagogical content knowledge*, PCK) tarkoittaa opetettavaan aiheeseen liittyviä käytänteitä ja esimerkkejä, joilla aiheen oppiminen on tehokasta ja vaikuttavaa. Teknologis-sisällöllinen tietämys (*technological content knowledge*, TCK) pitää sisällään opetettavassa aiheessa hyväksi todettuja teknologisia ratkaisuja, jotka edistävät oppimista. Teknologis-pedagoginen tietämys (*technological pedagogical knowledge*, TPK) puolestaan tarkoittaa tietoa ja osaamista valita sellaisia teknologisia ratkaisuja, jotka parhaiten edistävät pedagogisia tavoitteita. Yhdessä nämä kaikki osa-alueet muodostavat teknologis-pedagogis-sisällöllisen tietämyksen (TPACK), jota voidaan pitää tasokkaan teknologiaa ja verkossa oppimista hyödyntävän opettamisen perustana. Lisäksi Mishra ja Koehler (2008) tuovat tietämykseen lisäksi kontekstin, joka viittaa esimerkiksi tilanteen, toimintakulttuurin sekä opettajan osaamisen ja kokemusten vaikutuksen teknologis-pedagogis-sisällölliseen tietämykseen. (Kyllönen 2020, 31-35.)



Kuvio 4: TPACK-malli Koehlerin ja Mishran (2008) mukaan (Kyllönen 2020, 32)

Perinteisesti verkossa käytävät koulutukset sisältävät videoita, tekstiä ja grafiikkaa, sekä esimerkiksi Powerpoint-esitykseen liitettyä videota tai audiota. Tällaisesta kokonaisuudesta voidaan puhua interaktiivisina ja muuttuvina moduuleina (Interactive Adaptive Modules (IAMs)), joiden etuna on nopeiden muutosten tekeminen käyttäjien kokemusten tai muuttuvan tiedon ja teknologian mukaisesti. (Vivolo 2017, 23.)

Edellä mainittujen moduulien heikkoutena on, että ne eivät sisällä aktiivista oppimista edistävää vuorovaikutusta toisten oppijoiden kanssa. Koulutukseen voidaankin lisätä esimerkiksi verkon välityksellä tapahtuvaa live-vuorovaikutusta ja -opettamista, sekä erilaisia keskustelualustoja. Ihmisellä on luontainen tarve sosiaaliseen vuorovaikutukseen, joka verkossa etäyhteyksin kouluttaessa ja opettaessa tulisi mahdollistaa vuorovaikutteisilla menetelmillä. Huomionarvoista on myös vuorovaikutuksen laatu - esimerkiksi millä viiveellä vuorovaikutus tapahtuu. Pidemmällä viiveellä tarve vuorovaikutuksesta ei täyty. Laadukkaan koulutuksen sisällön yhdistäminen vuorovaikutteisiin työkaluihin mahdollistaa myös yhteisöllisyyden rakentumisen. Etäyhteyksin toteutuvan opetuksen ja verkkoalustalla toteutuvan koulutuksen tulisi pyrkiä vastaamaan erilaisten oppijoiden tarpeisiin paitsi vuorovaikutuksellisesti, myös älyllisesti, psyykkisesti ja sosiokulttuurisesti. (Vivolo 2017, 19-20, 23, 27.)

Oppimista tukevan psykologisen ja sosiaalisen oppimisympäristön luomisessa verkkokoulutusympäristössä on omat haasteensa. Koulutuksen ollessa synkronoimaton, eli opiskelijan käydessä kurssin pääasiassa itsenäisesti ja omaan tahtiin, koulutuksen järjestäjän ja rakentajan on kuitenkin mahdollista lisätä inhimillisyyttä kurssisisältöön esimerkiksi olemalla aika ajoin kommentoimassa tai antamassa aiheesta lisätietoa. Tällöin oppijalla on mahdollisuus saada kokemus koulutuksen ohjaajan tuesta ja kannattelusta, joka puolestaan edistää motivaatiota ja oppimista. Verkossa käytävässä koulutuksessa on myös mahdollista hyödyntää erilaisia oppimistyyliä, jolloin kurssien tuloksellisuus kohoaa. Visuaalista, auditiivista ja kinesteettistä oppimistyyliä sekä lukemalla ja kirjoittamalla oppimista on mahdollista käyttää verkkokoulutuksessa eri tavoin. (Glenn 2018, 383-385.)

Verkossa oppiminen lisääntyy ja kehittyy jatkuvasti, jota edellyttävät myös tulevat sukupolvet. Jotta verkossa oppiminen ei ole passiivista, täytyy verkkopedagogiikan ja verkossa kouluttamisen olla vuorovaikuttavaa, monipuolista ja alati kehittyvää. Organisaatioissa, joissa verkko-oppiminen on käytäntönä, tulee seurata teknologian sekä pedagogiikan innovaatioiden kehittymistä ja kehittää näin omia oppimismenetelmiään. (Vivolo 2017, 18-19, 30.)

### 3.4 Porehdytyksen tehtävät

Uusi työ ja organisaatio edellyttää työntekijältä monien uusien taitojen sekä toimintakulttuurin haltuunottoa. Porehdytyksellä tuetaan erilaisin käytäntein uuden työntekijän työnkuvan oppimista ja hallitsemista sekä työyhteisöön sopeutumista. Porehdytys auttaa työntekijää

oppimaan uutta, mutta myös soveltamaan aikaisempaa tietoa uuteen työtehtävään. Laadukas perehdytys edistää myös työntekijän ja organisaation välistä vuoropuhelua. (Eklund 2018, 25.)

Riittävä työhön perehdytys on tärkeä osa työturvallisuutta, ja Työturvallisuuslain (732/2002) 2 luvun 14 § määrittelee työnantajan tehtäväksi työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden tiedottamisen. Laki edellyttää myös uuden työntekijän perehdyttämistä muun muassa työpaikan olosuhteisiin sekä työväliseisiin ja niiden käyttämiseen. Riittävä työhön perehdytys edistää lisäksi työhön sitoutumista ja työn mielekkäänä kokemista. Keskeisiä perehdytyksen tehtäviä ovat työtehtävien ja odotusten kirkastaminen sekä työntekijä- että työyhteisötasolla, turvallisuusohjeiden läpikäynti sekä työyhteisöön tutustuminen. Perehdytys toimii erityisesti myös johtamisen keinona, jolloin perehdytyksen avulla edistetään organisaation tavoitteiden saavuttamista. (Työturvallisuuskeskus TTK, 6; Eklund 2018, 26-27.)

Digitaalisesta perehdytyksestä ja digiperehdytyksestä voidaan puhua silloin, kun erilaiset perehdytysmateriaalit sijaitsevat verkkoympäristössä tai digitaalisessa muodossa. Materiaalit voivat olla esimerkiksi testejä, pelejä tai videoita. Digiperehdytyksen etuna on opiskelijan mahdollisuus käydä materiaaleja läpi itselleen sopivana aikana. Digiperehdytys ei myöskään sido itse perehdyttäjää tiettyyn aikaan tai paikkaan. (Eklund 2018, 182.)

### 3.5 Osallisuus

Osallisuuden käsitettä käytetään epäyhtenäisesti ja eri tieteenaloilla sekä toimijoiden kesken eri merkityksissä. Useissa yhteyksissä sanat osallisuus ja osallistuminen nähdään samana tarkoittavina asioina, vaikka niiden merkitykset eroavat toisistaan. Osallistuminen voidaan nähdä jonkun toisen toteuttamassa tekemisessä mukana oloa ilman omaa aktiivista roolia. Osallistuminen voi olla osallisuuden tunnetta ja kokemusta lisäävän toiminnan muoto, jolloin osallistuminen itsessään ei kuitenkaan tarkoita osallisuutta. Osallisuus koetaan toimintaa enemmän yksilön henkilökohtaisena kokemuksena. (Kivinen, Vanjusov & Vornanen 2020, 269; Kettunen 2021, 13.)

Osallisuuden voidaan katsoa pitävän sisällään seuraavia elementtejä: kuulluksi tuleminen (vuorovaikutus), mielipiteen ilmaisu (oikeudet), vaikuttamisen mahdollisuudet (valta), sekä yhteisöön ja yhteiskuntaan kuuluminen ja toiminta. Näiden lisäksi osallisuuteen katsotaan kuuluvan myös sitoutuminen sekä vastuunottaminen velvollisuuksista ja toiminnan seurauksista. Osallisuuden kokemus vaatii aina yhteisön tai ryhmän. (Kivinen ym. 2020, 269.) Osallisuuden elementeistä vaikuttamiseen sisältyy kokemus siitä, että on vaikuttanut johonkin itsensä ulkopuolella olevaan. Vaikuttaminen on myös toimijuutta henkilökohtaisella tasolla. (Isola ym. 2017, 30-31.)

### 3.5.1 Osallisuus työpaikoilla

Osallisuutta voidaan tarkastella myös työelämän ja työntekijän näkökulmasta. Työntekijöiden osallistaminen työpaikkojen kehittämistöihin on lisääntynyt, joka on seurausta muun muassa työntekijöiden nousseesta koulutustasosta. Työntekijän osallisuudesta kehittämistyöhön voidaan puhua kahdesta eri näkökulmasta. Osallisuus voi olla toimimista johdon määrittelemien tavoitteiden mukaisesti, jolloin asioiden kyseenalaistaminen on vähäisempää. Toinen osallisuuden tapa on kyseenalaistaa kehitystä sekä pyrkiä tuomaan siihen myös omia tarkoituksia. Jälkimmäisestä voidaan puhua silloin, kun työntekijöiden liittyminen kehittämistyöhön nähdään paitsi etuna niin työpaikkoja, kuin niiden tuottamia palveluita vertaillessa, mutta myös pyrkimyksenä parantaa työelämää ja nimenomaan työntekijöiden osallisuutta. Tällöin osallistavien kehittämistöiden taustalla on ajatus, että työntekijät ovat oikeutetusti kiinnostuneita kehittämään heitä koskevia tekijöitä. Osallistavat kehittämistyöt eivät kuitenkaan automaattisesti lisää työntekijän osallisuutta työelämään, vaan voivat esimerkiksi lisätä työkokonaisuuden vaativuutta sekä työntekijän vastuuta organisaation kehittymissuunnasta. (Alasoini 2021, 53-54.)

Osallisuus näkyy myös tarkastellessa työhyvinvoinnin näkökulmaa, johon nykykeskustelussa liitetään itseohjautuvuuden määritelmä. Itseohjautuvuuteen liittyy oikeudet työn tekemiseen, työn johtamiseen sekä oikeudet osallistua organisaation kehittämiseen. Organisaation kehittämisen mahdollisuuden nähdään muun muassa työntekijän mahdollisuutena osallistua ja vaikuttaa organisaation rakenteeseen ja käytänteisiin. (Martela, Hakanen, Hoang, Vuori 2021, 9, 17.)

### 3.5.2 Digitaidot osallisuuden edistäjänä

Digitaidot liittyvät yhä vahvemmin nykypäivän ja tulevaisuuden osallisuuden kysymyksiin. Digitaiteihin liittyy olennaisesti termi digiosallisuus, jota tarkastellaan usein osallisuutta ja digitalisaatiota yhdistävänä terminä. Digiosallisuus-termin yhteydessä voidaan pohtia sitä, missä määrin digitalisaatio edistää, ja missä määrin vaikeuttaa ihmisen kokemusta yhteiskuntaan kuulumisesta ja osallisuudesta. Usein digiosallisuudella tarkoitetaan jotain digitaalista välinettä tai palvelua, joka jollain tavoin edistää osallisuutta. Näkökulma ja käsitteen käyttö vaihtelevat riippuen siitä, missä yhteydessä termiä käytetään. (Hänninen ym. 2021, 17-18)

Oppimisen siirtyessä yhä enemmän digitaalisille alustoille on tärkeää mahdollistaa kaikille sen hyödyntämiseen välttämättömät taidot. Tiedon hakemisen osaaminen sekä tietotekniset taidot nähdään yhtenä niistä tärkeistä taidoista, jotka tulevaisuuden maailmassa on tärkeää osata. Digitaiteiden hallitseminen on siis tulevaisuudessa osa oppimisen edellytystä ja näin ollen vahvasti ihmisten osallisuuteen vaikuttava taito. (Leinonen & Mäkelä 2022, 32.)

#### 4 Kehittämis- ja tutkimusasetelma

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön kehittämistehtävä sekä käytetyt menetelmät. Opinnäytetyö on kehittämisprosessi, jonka tuloksia esitellään ja peilataan sille asetetun tavoitteen, syntyneen tuotoksen sekä valittujen menetelmien kautta. Luvussa kuvataan menetelmien teoreettista taustaa sekä kehittämisprosessiin liittyvän aineiston keruuta ja analyysia.

##### 4.1 Opinnäytetyön kehittämistehtävä

Opinnäytetyöni kehittämistehtävä oli **toteuttaa ja kuvata jäsenyhdistysten työntekijöitä osallistava verkkokoulutuksen rakentamisen tapa ja prosessi**. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi digitaalinen, verkkokoulutusympäristö ETKL-akatemiassa sijaitseva perehdytyskoulutus jäsenyhdistyksiin tuleville uusille ETMA-työtä tekeville työntekijöille. Kehittämistapana toimi yhteiskehittäminen ja osana kehittämisprosessia laadullinen tutkimus. Kehittämisprosessissa mukana oli jäsenyhdistysten ETMA-työtä tekeviä työntekijöitä sekä heidän lähiesihenkilöitään. Kehittämistehtävä toimii yhtenä osana ETKL:n keskusjärjestössä tapahtuvaa ETKL-akatemiaa kehittämistä, joka pyrkii olemaan kattava ja toimiva verkkokoulutusympäristö sekä ETKL:n jäsenyhdistyksille, että muille toimijoille.

Kehittämisprosessin alussa tehtiin suunnitelma prosessin käytännön toteutuksen eri vaiheista, jonka jälkeen aloitettiin digiperehdytyksen alustavan rungon rakentaminen. Tämän jälkeen ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen lähetettiin kysely (liite 1), jossa kartoitettiin heidän toiveitaan ja näkemyksiään avopalveluyksikön tarpeisiin vastaavasta digiperehdytyksestä. Kyselyn tarkoituksena oli myös tuottaa sisältöä suoraan digiperehdytykseen. Kyselyn jälkeen digiperehdytys rakennettiin siitä syntyvän aineiston ja digiperehdytykseen liittyvän teoriapohjan mukaisesti. Seuraavana vaiheena oli digiperehdytyksen testikäyttö (liite 2), joka mahdollisti ETMA-työtä tekevien kommentit digiperehdytykseen sekä digiperehdytyksen käymisen kokemukseen. Kommenttien perusteella digiperehdytykseen tehtiin vielä muutoksia, jonka jälkeen valmis digiperehdytys valmistui ETKL-akatemiaan. Kehittämisprosessissa syntyneitä aineistoa olivat ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen toteutettavan kyselyn vastaukset sekä digiperehdytyksen testikäytössä syntyneet arviot ja huomiot.

Kehittämisen tarkoituksena ja tavoitteena oli paitsi tuottaa ETMA-työn digiperehdytys, myös varmistaa, että se vastaa avopalveluyksiköiden tarpeisiin ja on toimiva avopalveluyksikön arjessa. Lisäksi kehittämisprosessin tarkoituksena oli kuvata jäsenyhdistyksiä osallistava ja huomioiva tapa rakentaa heidän käytössään olevaa materiaalia, jota ETKL:n keskusjärjestössä olevissa kehittämisprosesseissa voisi hyödyntää myös jatkossa. Yhteiskehittäminen ja sen menetelmät antoivat tarpeisiin vastaavan digiperehdytyksen kehittämiseen tarvittavat lähtökohdat, sen korostaessa monitoimijaisen joukon yhdessä tekemistä sekä eri tahoja osallistavaa kehittämisen tapaa. Yhteiskehittämiseen liittyvä osallisuus tekee osaltaan yhteiskehittämisestä ETKL:n toimintaan sopivan kehittämisen tavan. ETKL:n yhtenä toimintaa ohjaavista

arvoista on osallisuus, sen korostaessa jokaisen oikeutta vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon ja yhteisöön (Ensi- ja turvakotien liitto 2019). Jäsenyhdistysten kanssa yhteistyössä toimiminen sekä kehittäminen on monessa asiassa totuttu toimintatapa.

#### 4.2 Yhteiskehittäminen

Yhteiskehittäminen on palveluiden tai käytänteiden kehittämistä yhdessä siihen liittyvien eri osapuolten kanssa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi palvelun käyttäjien tasavertaista osallistumista palvelun suunnitteluun ja rakentamiseen yhdessä ammatti- ja asiantuntijatoimijoiden kanssa. Yhteiskehittämiseen liittyy eri toimijoiden mukana olo kehittämisen eri vaiheissa, ei vain esimerkiksi palvelun tuottamisessa. Yhteiskehittämisessä kaikki eri osapuolet toimivat yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. (Pöyry-Lassila 2017, 25; Jalonen 2019, 205.)

Yhteiskehittämisen englanninkielinen termi *co-creation* juontaa juurensa markkina- ja yritys-toiminnasta, josta se on levinnyt laajempaan käyttöön eri toimintasektoreille. Termin taustalla oli ajatus tuottaa palveluita ja tuotteita, jotka vastaavat niiden käyttäjien tarpeisiin mahdollisimman hyvin. Yhteiskehittämistä voidaan käyttää laajasti eri palveluiden, tuotteiden, toimintamallien tai esimerkiksi kaupunkiympäristöjen suunnittelussa. (Pöyry-Lassila 2017, 25; Leino & Puumala 2020, 2-3.)

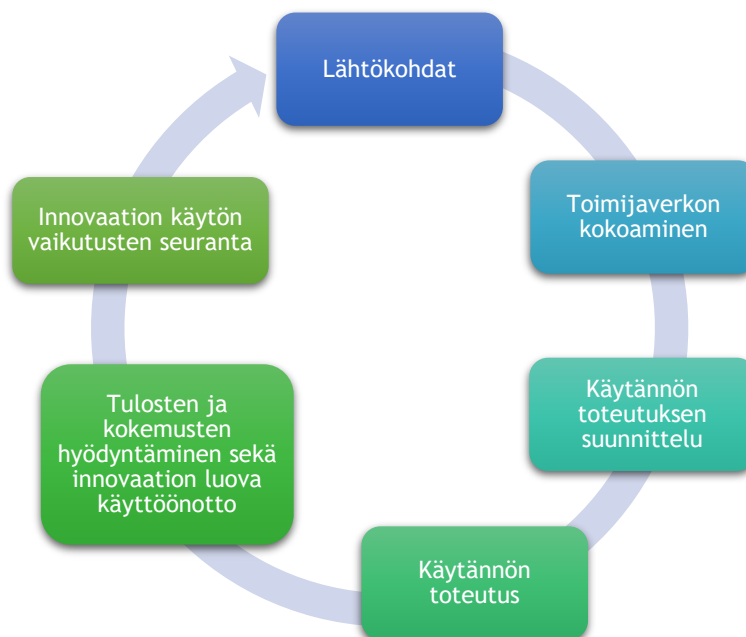
Yhteiskehittäminen mahdollistaa palveluiden kehittämisen niin, että ihminen voi vaikuttaa itseään koskeviin ratkaisuihin (Ahonen 2017, 52). Yhteiskehittämisellä voidaan antaa ihmiselle mahdollisuus vaikuttaa myös johonkin itsensä ulkopuolella olevaan, joka on yksi osallisuuden elementeistä (Isola ym. 2017, 30-31). Yhteiskehittäminen on siis tärkeä ihmisen osallisuutta lisäävä keino, jossa ihminen ei ole vain palvelun tai toiminnon kohde, vaan arvokasta näkökulmaa tuova toimija (Pöyry-Lassila 2017, 25). Yhteiskehittämiselle ominaista on tasavertaisuus - olemassa olevat tittelit ja hierarkia unohdetaan, ja kaikki kehittämiseen osallistuvat ovat samanarvoisessa asemassa. Erilaisten toimijoiden osallistumisen takia yhteiskehittämisessä korostuu vuorovaikutteisuus. (Ahonen 2017, 52-53; Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 17.)

Yhteiskehittämisessä tavoitteet ja resurssit tulee huomioida yhdessä ja suhteessa toisiinsa, sekä ohjata prosessia niiden mukaisesti. Eri organisaatioiden työntekijöitä osallistavassa projektissa yhteiskehittämisen onnistumista edesauttaa jo lähtökohtaisesti kehittämismyönteinen toimintakulttuuri. (Kauppinen, Kesäniemi, Luojus, Lange & Lönn 2020, 4, 8). Opinnäytetyöhön liittyvän kehittämisprosessin etuna oli, että paitsi yleisesti ETKL:n keskusjärjestön, myös ETMA-työn koordinointiin liittyviin toimintatapoihin kuului jo ennestään erilaisten toimintatapojen ja ratkaisujen kehittäminen yhdessä. Tavoitteita ja resursseja pohdittiin siitä näkökulmasta, mikä yhteiskehittämiseen liittyvien toimintojen muoto olisi tarpeisiin vastaava, mutta myös helposti osallistuttava avopalveluyksikön kiireiseen arkeen nähden.



Yhteiskehittäminen kulkee tietyllä tavalla, mutta vaiheet voivat elää, vaihdella ja hyppiä prosessin aikana. Espoon kaupungin tuottama yhteiskehittämisen käsikirja kuvaa yhteiskehittämistä kuuden vaiheen mukaan. Yhteiskehittäminen alkaa lähtökohdista, jossa kehittämisen tarpeessa olevan palvelu tai toiminto tunnistetaan. Lähtökohtia seuraa toimijaverkon kokoaminen, jossa pohditaan kehittämiseen kohteeseen liittyvät osapuolet ja toimijat, joiden on tavoitteiden kannalta oleellista osallistua kehittämiseen. Toimijaverkko voi elää ja muuttua prosessin edetessä. (Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 17-19, 21.)

Toimijaverkon kokoamista seuraa käytännön toteutuksen suunnittelu, jossa määritellään muun muassa aikataulu, kehittämiseen liittyvät toiminnot sekä eri toimijoiden roolit käytännön toteutuksen vaiheissa. Suunnitteluvaiheen jälkeen suunnitelmaa aletaan toteuttaa käytännön toteutuksen vaiheessa. Kehittämisprosessin edetessä alussa tehty suunnitelma saattaa muuttua kokemusten ja oppimisen edetessä. Käytännön toteutuksessa voidaan esimerkiksi pitää erilaisia työpajoja, tehdä kyselyjä tai testata kehitettävää asiaa käytännössä. Käytännön toteutuksen jälkeen kehittämisprosessin tuloksia ja kokemuksia sekä innovaatioita otetaan käyttöön mahdollisimman luovasti, ja niitä voidaan esitellä laajemmalle joukolle. Kehittämisprosessin jälkeen seurataan innovaation käytön vaikutuksia. (Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 21-23.)



Kuvio 5: Yhteiskehittämisen kulku (Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 17.)

### 4.3 Laadullinen tutkimus

Osana kehittämisprosessia toimi laadullinen tutkimus, jonka tehtävänä oli edesauttaa kehittämistyötä. Laadullisessa tutkimuksessa yhtenä tavoitteena on nostaa esiin tutkimuksen kohteena olevien ajattelua, jolloin laadullinen tutkimus toimii hyvin esimerkiksi pienemmän ihmisryhmän näkemysten esille nostamisessa (Hakala 2018). Laadullinen tutkimus on prosessi, jossa tutkimuksen lopputulos on tutkijan ymmärryksen lisääntymistä prosessin edetessä. Tutkijan ymmärryksen ja näkemysten laajentuessa myös tutkimukselliset ratkaisut sekä suunta voivat muuttua alkuperäisestä. Laadullisen tutkimuksen voidaan ajatella olevan tutkimisen kohteena olevan asian käsitteellistämistä, jonka kulkuun vaikuttaa tutkijan aikaisempi tieto sekä tutkimuksen teoriapohja. (Kiviniemi 2018).

Laadulliseen tutkimusotteeseen kuuluu olennaisesti teoria, joka luo tutkimukselle viitekehyksen. Laadullisessa tutkimuksessa kerätty aineisto ja teoria käyvät vuoropuhelua. Pohjateoria ohjaa tutkijaa tutkimuksen käytännön vaiheissa, ja tutkimuksen aineisto voi puolestaan nostaa esiin uusia teoreettisia näkökulmia. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä voivat olla esimerkiksi kysely, teemahaastattelu tai havainnointi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23; Kiviniemi 2018).

### 4.4 Aineiston keruu

Kehittämisprosessiin liittyvä aineisto kerättiin ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen lähetettävän kyselyn sekä digiperehdytyksen testikäytön avulla, jotka mahdollistivat työntekijöiden näkökulmat digiperehdytyksen rakentamisessa. Kysely (liite 1) oli nimetön ja sähköinen. Kyselyssä kartoitettiin vastaajien toiveita ja näkökulmia digiperehdytyksen tavoitteista, sisällöstä ja siitä, millainen digiperehdytys toimisi parhaiten avopalveluyksikön arjessa. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin tekijöitä, jotka ovat tärkeitä työn onnistumisen ja ETMA-työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Kyseinen osio rajattiin pois opinnäytetyön aineistosta, mutta se antoi materiaalia perehdytyskoulutukseen. Toisena aineistonkeruumenetelmänä kyselyn ohella oli rakentuneen ETMA-työn digiperehdytyksen testikäyttö (liite 2), joka mahdollisti digiperehdytyksen arviot sekä niiden myötä tehtävät muutokset ennen varsinaista digiperehdytyksen käyttöönottoa.

Kehittämisprosessiin liittyvän tiedonkeruumenetelmien valintaan vaikutti kohderyhmä, eli keltä aineistoa oli kehittämisprosessin kannalta oleellista saada, sekä käytettävissä olevat resurssit. Tutkimukseen osallistuvien määrä on usein laadullisissa tutkimuksissa määrällistä tutkimusta pienempi. Tutkittavien määrään vaikuttaa usein aika ja resurssit, mutta myös tutkittava aihe. Koska laadullisessa tutkimuksessa pyritään esimerkiksi saamaan syvempää tietoa jostain aiheesta, on perusteltua, että tutkimukseen osallistuvat lähtökohtaisesti tietävät kyseisestä aiheesta. Tämä vaikuttaa tutkimukseen valittavien henkilöiden määrään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 97-98.)

Opinnäytetyön kehittämisprosessin tuloksena ja kehittämistehtävänä oli nimenomaan ETMA-työn digiperehdytys ETKL-akatemiassa, jonka lisäksi tavoitteena oli myös tuottaa digiperehdytys niin, että sitä käyttävät työntekijät pääsevät vaikuttamaan sen sisältöön. Lisäksi toiveissa oli kerätä kehittämisprosessiin liittyvän aineiston ohella materiaalia suoraan digiperehdytyksen sisältöön. Tästä syystä sekä yhteiskehittämisen lähtökohtien näkökulmasta oli perusteltua, että kehittämisprosessiin osallistuvat ja tutkittavat, joilta aineistoa kerätään tietävät ETMA-työn sisällöstä ja ovat nimenomaan Pidä kiinni -avopalveluyksiköistä, joiden työntekijöille ETMA-työn digiperehdytys valmistuu. Avopalveluyksiköitä on yhteensä kahdeksan, joissa jokaisessa on 1-6 ETMA-työtä eri työaikaprosentein tekevää työntekijää. Sen lisäksi yksiköissä olevia lähiesihenkilöitä on seitsemän, yhden lähiesihenkilön vastuulla ollessa kaksi yksikköä.

ETMA-työtä tekevät ja heidän lähiesihenkilönsä sijaitsevat eri puolilla Suomea, mistä syystä aineistokeruu tuli toteuttaa etäyhteyksin. Kehittämisprosessiin liittyvä aikataulu myös edellytti sitä, että aineistonkeruu tapahtuisi suhteellisen nopealla ja vaivattomalla tavalla. Oli myös tärkeää, ettei kehittämisprosessiin osallistuminen veisi liian paljon resursseja avopalveluyksiköiden kiireisestä arjesta. Avopalveluyksiköiden toiminnassa sekä alueilla, joissa ne sijaitsevat on joitakin eroavaisuuksia, mistä syystä mahdollisimman monen eri näkökulman saaminen oli tärkeää. Näistä syistä aineistonkeruun menetelmiksi valikoitui sähköinen kysely sekä digiperehdytyksen testikäyttö. Vaikuttavana tekijä aineistonkeruun menetelmien valintaan oli myös se, että ETKL:n keskusjärjestössä on käytössä Surveypal-palvelu, jonka kautta lähetetään esimerkiksi erilaiset palautekyselyt jäsenyhdistyksille tarkoitettujen työkokousten jälkeen. Näin ollen Surveypal-kyselyt ovat vastaajille tuttuja, mikä saattaisi madaltaa kynnystä vastata.

#### 4.4.1 Kysely

Kysely on yksi laadullisen tutkimuksen tiedonkeruun menetelmistä esimerkiksi haastattelun ja havainnoinnin ohella. Kyselyllä ja haastattelulla voidaan selvittää samankaltaisia asioita, ja selkeimmät erot näkyvätkin suhteessa tutkijan toimintaan tiedon keräämisen vaiheessa. Haastattelussa tutkijalla on mahdollisuus syventää ja tarkentaa vastauksia, toisin kuin kyselyssä. Tutkimusasetelman tarkkuus vaikuttaa aina aineistonkeruun menetelmien valinnassa, ja kyselyt toimivat hyvin jäsennellymmässä tutkimusasetelmassa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83, 85.)

Tutkimuksen tarkoitus ja kohderyhmä vaikuttavat kyselyn toteutukseen. Tutkijan läsnä- tai poissaolo sekä annettavien vastausten yksilöllisyys tai mahdollinen ryhmämuotoisuus vaikuttavat kyselyn rakenteeseen. Kysymykset ovat tutkimuksen tuloksellisuuden kannalta oleellinen tekijä, jonka vuoksi niiden tekemiseen kannattaa paneutua. Kysymysten yksiselitteisyyteen, sanojen ja sanamuotojen valintaan sekä siihen, että kysymykset eivät ole johdattelevia, on syytä kiinnittää tarkoin huomiota. Niitä lähdetään rakentamaan tutkimuksen tavoitteiden ja

tutkimusongelman mukaisesti. Teoriaan perehtyminen ennen kysymysten ja niihin sisältyvien mittareiden luomista on tärkeää. (Valli 2018, Osa 1: Aineistonkeruu kyselylomakkeella.)

Kyselyn alussa kerrotaan vastausohjeet. Sen jälkeen aloitetaan yleensä taustakysymyksistä, jos ne ovat tutkimuksen kannalta oleellisia. Näitä taustakysymyksiä voivat olla esimerkiksi ikä tai sukupuoli. Taustakysymyksiä seuraa usein helpohkot kysymykset, jotka toimivat johdattelevina kysymyksiä mahdollisiin haastavampiin kysymyksiin. Haastavampien kysymysten jälkeen on hyvä tulla vielä joitakin helpompia, nopeammin vastattavia kysymyksiä. Kyselyn alussa oleva ohjeistus sekä ensimmäiset kysymykset ovat tärkeitä tutkijan ja vastaajan välisen luottamuksen syntymisen kannalta. On tärkeää, että jo tutkimuksen alussa vastaaja kokee tutkimuksen paitsi luotettavaksi, mutta myös siihen vastaamisen mielekkääksi. (Valli 2018.)

Kyselyn pituus on myös tärkeä ottaa huomioon ja suhteuttaa esimerkiksi siihen, ovatko vastaajat lapsia vai aikuisia. Etenkin pidemmissä kyselyissä riskinä on, että kyselyn edetessä vastaajan mielenkiinto laskee, joka saattaa vääristää tutkimustuloksia. Tällöin kyselystä on tehtävä mahdollisimman houkutteleva. Yhtä lailla myös kyselyssä käytettävään kieleen on hyvä kiinnittää huomiota, ja pyrkiä paitsi hyvään oikeakielisyyteen, myös kyselyn vastaajien kanssa yhteiseen kieleen. Jotta kysely ei tunnu etäiseltä, on kysymysten hyvä olla henkilökohtaisessa muodossa. Kysymysten laatimisessa on myös hyvä pohtia jo tulosten analysointia eli sitä, millä tavoin tieto saadaan kyselystä ulos. (Valli 2018.)

Erilaisia kyselyvaihtoehtoja ovat esimerkiksi postitse lähetettävä kysely, suurelle joukolle tehtävä kysely tutkijan ollessa läsnä, tai internet- ja sähköpostikysely. Viimeisimmän käyttöä on mietittävä aina tapauskohtaisesti, ja huomioitava esimerkiksi kyselyn vastaajien oletettu kyky ja mielenkiinto vastata kyselyyn sähköisesti. Sähköisen kyselyn etuna on paitsi taloudellisuus, myös nopeus sekä kyselyn lähettämisessä että vastaanottamisessa. Myös vastausten suora siirto tiedostoksi ilman tutkijan käsin tehtävää aineiston syöttöä nopeuttaa ja helpottaa aineiston käsittelyä. Sähköinen kysely voidaan lähettää vastaanottajalle sähköpostin kautta, jos tämä on tutkimuksen tarkoituksen sekä vastaajajoukon näkökulmasta mahdollista ja tarkoituksen mukaista. Sähköpostikysely on toimiva esimerkiksi silloin, kun kyselyyn vastaajat toimivat saman organisaation sisällä ja voidaan olettaa, että kaikilla on tarvittavat taidot vastata sähköiseen kyselyyn. Sähköpostia käytettäessä on mahdollista myös varmistaa, että jokainen vastaa kyselyyn vain kerran. Tämä kuitenkin saattaa vaikuttaa vastaajien anonymiteettiin, vaikka nimettömyys vastauksissa säilyykin. (Valli 2018; Valli & Perkkilä 2018; Vilka 2021, luku 4.)

Opinnäytetyön kehittämisprosessissa kyselyn (liite 1) lähettämisen tapa oli sähköposti, koska työni puolesta minulla oli jo tiedossa vastaajien sähköpostiosoitteet. Kyselyä tehdessäni en kuitenkaan ottanut käyttöön ominaisuutta, jotta olisin nähnyt, kuka on vastannut kyselyyn ja kuka ei. Tämä nostaa toki riskiä siitä, että joku vastaa kyselyyn kahdesti. Koin kuitenkin, että

vastaajajoukon ollessa näin pieni ja tuttu, oli vastauksien nimettömänä pysyminen tärkeämpi ominaisuus.

Kyselylomake oli standardoitu, mikä tarkoittaa, että kaikki vastaajat vastaavat täysin samantyyppiseen kyselyyn. Kyselyssä kysymykset ovat sekä sekamuotoisia että avoimia kysymyksiä. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu valmiina, mutta vastaaja voi liittää kysymykseen myös vastauksen, jota ei ole vaihtoehdoissa. Avoimissa kysymyksissä valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole. Avoimet kysymykset toimivat hyvin silloin, kun on mahdollisuus, että kaikki vastausvaihtoehtoja ei vielä tiedetä. (Vilkkä 2021, luku 4).

Kyselyn ensimmäinen sivu sisälsi tietoa kyselystä sekä sen tarkoituksesta, kyselyn anonymiteetistä, tietosuojasta sekä siitä, että mikäli vastaaja vastaa kyselyyn hän antaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Tämä korvasi kyselyyn vastaajilta pyydettävän erillisen suostumuslomakkeen. Varsinaiset kysymykset alkoivat kyselyn toiselta sivulta. Selkeyden vuoksi kyselyn alussa avattiin, mitä tarkoittaa ETMA-työn digiperehdytys. Kysely koostui yhteensä 10 kysymyksestä, joista kysymykset 1-5 ovat varsinaista tutkimusaineistoa. Näistä kysymyksistä kolme oli avoimia kysymyksiä. Tutkimusaineiston ulkopuolelle jäävät kysymykset rakennettiin antamaan sisältöä suoraan digiperehdytykseen koskien ETMA-työtä tukevia avopalveluyksiköiden rakenteita, ETMA-työtä tekevän hyvinvointia. Nämä kysymykset sijaitsivat kyselyn kolmannella sivulla.

Kyselyssä käytettiin sekä valmiita vaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä, mutta myös avoimia kysymyksiä. Tämä rakenne sopi hyvin tutkimusasetelmaan, jossa tutkittava aihe kohdistui spesifiin osa-alueeseen, mutta jonka tarkoituksena oli selvittää toiveita ja näkemyksiä myös valmiiksi annettujen vaihtoehtojen ulkopuolelta. Kyselyn kokonaispituus pidettiin tarkoituksellisesti suhteellisen lyhyenä, jotta se laskisi vastaamisen rimaa eikä tuntuisi liian kuormittavalta kiireisessä avopalveluyksikön arjessa. Kyselyssä käytetty kieli pyrittiin pitämään sellaisena, jota normaalistikin käytän työssäni toimiessani jäsenyhdistysten kanssa ja joka siitä syystä tuntuisi todennäköisesti vastaajista myös tutulta ja ymmärrettävältä.

#### 4.4.2 Testikäyttö

Toisena kehittämisprosessiin kuuluvana aineistonkeruun menetelmänä toimi kyselystä kertyvän aineiston pohjalta rakennetun digiperehdytyksen testikäyttö. Ennen lopullista digiperehdytyksen julkaisua ja käyttöönottoa viisi ETMA-työtä tekevää työntekijää suoritti digiperehdytyksen ja antoi arvion digiperehdytyksen toimivuudesta sekä digiperehdytyksen käymisen kokemuksesta. Työntekijät arvioivat paitsi jokaisen osion, myös kokonaisuuden rakennetta, laajuutta ja siihen kuluva aikaa, monipuolisuutta, sen sisältämää vuorovaikutusta sekä materiaalin laadukkuutta. Jokaista osiota sekä kokonaisuutta arvioitiin myös sanallisesti. Työntekijöiden antamat arviot ja huomiot otettiin huomioon lopullisessa digiperehdytyksessä.

Digiperehdytyksen testikäyttö edesauttoi sitä, että digiperehdytys vastaisi työntekijöiden tarpeisiin ja on myös mahdollinen käydä avopalveluyksikön arjessa.

Testikäyttö kuvastaa kokeiluvaihetta, joka korostuu yhteiskehittämisen prosesseissa esimerkiksi palvelumuotoilussa. Kokeiluvaiheessa ensimmäistä luotua versiota palvelusta testataan aidossa ympäristössä, jolloin siitä annetun palautteen myötä saadaan näkyväksi kehittämiskohteita. Kokeiluvaihe on oleellinen paitsi asiakaslähtöisyyden, myös resurssitehokkuuden kannalta. Palvelun testaaminen tekee näkyväksi palveluun liittyviä mahdollisuuksia, mahdollisia riskikohtia sekä käytettävyyteen liittyviä kysymyksiä. (Ahonen 2017, 96-97.)

Digiperehdytyksen testikäyttö toteutettiin luomalla verkkokoulutuslustralle valmiit arviointiasteikot eri kysymyksiin, sekä paikat sanalliselle arvioinnille (liite 2). Testikäytön arvioinnin oli hyvä olla selkeä ja yksinkertainen, jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea. Tähän pyrittiin valmiilla numeerisesti arvioitavilla kohdilla ja arviointiasteikolla. Niiden monitulkintaisuuden vuoksi sekä lisätietojen antamisen mahdollistamiseksi oli tärkeää lisätä paikka myös sanalliselle arvioinnille.

#### 4.5 Aineiston analyysi

Kehittämiproessiin liittyvästä kyselystä sekä digiperehdytyksen testikäytöstä kertyvän aineiston analyysi tehtiin laadulliseen tutkimukseen liittyvällä aineistolähtöisellä analyysillä. Aineistolähtöisessä analyysissä kuljetaan aineiston ehdoilla, ja analyysin tarkoituksena on nostaa aineistosta esiin tutkimuksen kannalta oleellinen tieto. Analyysin avulla aineistoa tulkitaan perustellusti sekä tehdään päätelmiä tutkittavasta aiheesta. (Puusa & Juuti 2020, luku 9.)

Aineistolähtöisessä analyysissä ensimmäisenä toteutetaan aineiston pelkistäminen, jossa aineistosta erotellaan tutkimustehtävän kannalta hyödyllinen tieto ja tuotetaan niille pelkistetyt ilmaukset. Tämän jälkeen ilmauksia verrataan toisiinsa etsien samankaltaisuuksia. Samankaltaisia ilmauksia ryhmitellään, jonka myötä aineistosta muodostuu teemoja. Ryhmittelyä voidaan toistaa tarvittaessa niin kauan, kuin se on aineiston kannalta mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Teemat, jotka aineistosta nousevat esiin, auttavat tutkimuskysymyksiin vastaamisessa ja ovat aina tutkijan tekemiä tulkintoja kerätystä aineistosta. (Puusa & Juuti 2020, luku 9.)

Aineistolähtöinen analyysi on tulkintaa ja päättelyä, jossa aineistosta pyritään etenemään käsitteiden kautta teorianäkökulmaan. Aineistolähtöisyys vaikuttaa myös siihen, minkä tason teemoja on mistäkin aineistosta mahdollista syntyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Kehittämiproesseihin liittyvän aineiston analyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, mutta analyysia tehdään aina kehittämistehtävän näkökulmasta. Tällöin aineistosta ei oteta tarkasteluun

kaikkea sieltä nousevaa, vaan poimitaan kehittämistehtävän kannalta oleelliset sisällöt. (Toikko & Rantanen 2009, 140.)

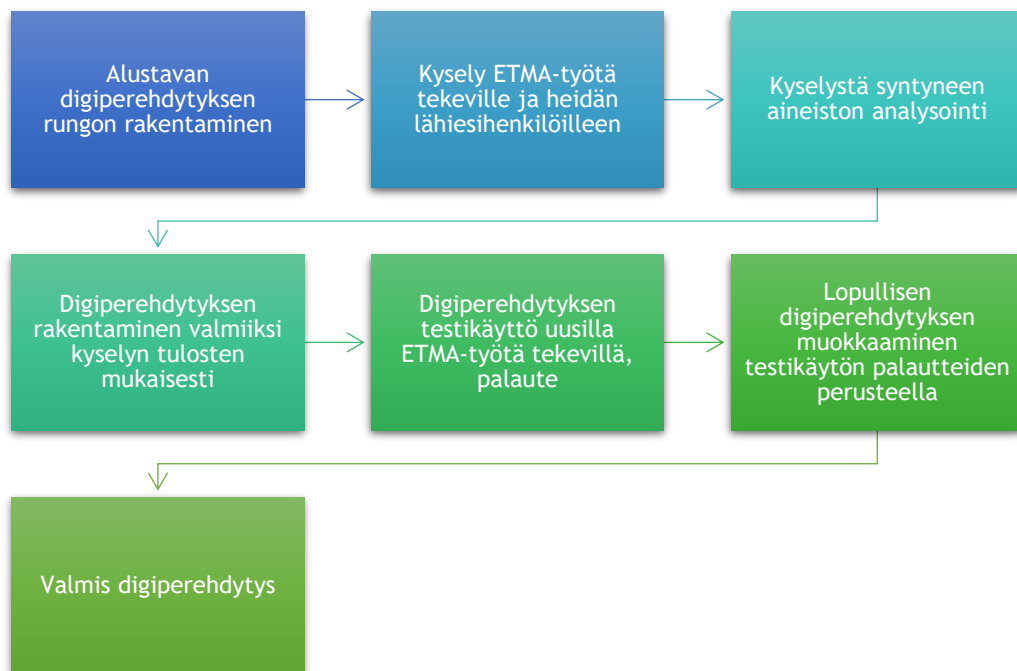
Analyysiä kuvattaessa voidaan tuoda esiin alkuperäisilmauksia, jotka korostavat tutkimuksen todenmukaisuutta sekä tekevät tutkijan ajatusketjua näkyväksi (Puusa & Juuti 2020, luku 9). Seuraavassa taulukossa on havainnollistettu kyselyn aineiston esimerkin avulla tässä opinnäytetyössä käytettyä analyysin kulkua.

Taulukko 1: Analyysin kulku

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Teema
”Vaikka on digiperehdytystä, niin yhdessä tiimin kanssa käytäisiin keskustellen läpi asioita.”	Yhdessä tiimin kanssa käydään perehdytyksen asioita läpi	Vuorovaikutuksen tukeminen

## 5 Kehittämisprosessi

Tässä osassa avataan kehittämisprosessin kulkua ja sen vaiheita niiden etenemisjärjestyksessä. Kehittämisprosessin tarve löytyi valmiina omassa työsuunnitelmassani olleesta työtehtävästäni rakentaa uusille ETMA-työtä tekeville perehdytyskoulutus verkkokoulutusallustallemme ETKL-akatemiaan. Työtehtävän laajentaminen opinnäytetyön kehittämisprosessiksi oli hyödyllistä paitsi organisaatiomme ETKL-akatemian kokonaisuuden kehittämisen näkökulmasta, myös aidosti tarpeita vastaavan ETMA-työn digiperehdytyksen rakentumiseksi. Kehittämisprosessin eri vaiheita pohdin yhdessä lähiesihenkilöni, ETKL-akatemian kokonaisuudesta vastaavan kehitysjohtajan sekä opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa. Keskustelujen myötä syntyi kehittämisprosessin käytännön toteutuksen vaiheet.



Kuvio 6: Kehittämispöcessin käytännön toteutuksen vaiheet

Kehittämispöcessin käytännön toteutuksen ensimmäisessä vaiheessa ETMA-työn digiperehdytykselle tehtiin alustava runko, jonka rakentamisesta kerrotaan ensimmäisenä. Sen jälkeen avataan kehittämispöcessin toiseen vaiheeseen liittyvän, ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen lähetetystä kyselystä nousevan aineiston analyysia. Seuraavassa vaiheessa kerrotaan digiperehdytyksen rakentamisesta huomioiden kyselyssä esiin nousseita näkökulmia sekä aiheeseen liittyviä teoreettisia lähtökohtia. Seuraavaksi kerrotaan neljännestä vaiheesta eli digiperehdytyksen testikäytöstä, jossa avopalveluyksikön työntekijät kävivät valmistuneen digiperehdytyksen, antaen siitä arvioita sekä huomioita. Tässä kohtaa avataan testikäytössä käytettyjä kysymyksiä sekä testikäytössä syntyneen aineiston analyysia. Viimeisessä kehittämispöcessin käytännön toteutuksen vaiheessa digiperehdytykseen tehtiin testikäytön arvioiden myötä tarvittavia muutoksia, josta kerrotaan tämän luvun viimeisessä osiossa.

### 5.1 Alustavan digiperehdytyksen rungon rakentaminen

Kehittämispöcessin käytännön toteutuksen ensimmäinen vaihe koostui digiperehdytyksen alustavan rungon rakentamisesta. Tässä huomioitiin paitsi ETMA-työn sisällöt ja sen pohjalla oleva teoria, myös tavoitteet, joita uuden työntekijän perehdytyksellä tavoitellaan. Rungossa ja myös sisällössä hyödynnettiin osin materiaalia, jota olin käyttänyt aiemmin pitäessäni ETMA-työn perehdytyskoulutuksia Teams-yhteydellä. Digiperehdytyksen sisältöalueiksi muodostuivat etsivän ja matalan kynnyksen työn teoria ja työtapo, Pidä kiinni -ETMA-työn valtakunnallinen toimintamalli, ETMA-työn rakenteet omassa avopalveluyksikössä, ETMA-



työntekijöiden keskinäinen yhteydenpito ja vertaistuki, ETMA-työntekijän hyvinvointi sekä ETMA-työn kirjaaminen Sofiaan.

Perehdytykseen liittyvän kirjallisuuden mukaan yksi perehdytyksen keskeinen tehtävä on työtehtävän kirkastaminen. Tähän pyrittiin sillä, että työn pohjalla olevaa teoriaa avataan luoden käsitystä sille, miksi toimitaan niin kuin toimitaan. Työtehtävää kirkastaa myös ETMA-työn toimintamallin läpikäynti, jotka luovat raamit käytännön työlle. Työtehtävään kuuluu olennaisesti myös työn oikeanlainen kirjaaminen asiakastietojärjestelmä Sofiaan, minkä vuoksi perehdytyksessä on tärkeää olla osio myös siitä.

Yksi perehdytyksen keskeinen tehtävä on myös luoda sitoutumista työtehtävään ja organisaatioon. Koska uudet ETMA-työntekijät työskentelevät jäsenyhdistyksissä eivätkä ETKL:n keskusjärjestössä, on perehdytyksen tärkeää sisältää myös vuorovaikutusta oman avopalveluyksikön kanssa. Tähän tarkoitukseen syntyi ajatus osiosta, joka käsittelisi ETMA-työn rakenteita avopalveluyksikössä. Myös ETMA-työn onnistumisen ja tuloksellisuuden kannalta se, että tietyt raamit ja rakenteet on mietitty ja niistä pidetään kiinni, on tärkeää. Jos digiperehdytys sisältäisi pohdintaa näistä rakenteista yhdessä työyhteisön ja lähiesihenkilön kanssa, loisi se myös vuorovaikutusta omaan työyhteisöön avopalveluyksikössä.

Vuosien mittaan eri avopalveluyksiköiden ETMA-työtä tekevät ovat kokeneet vertaistuen ja yhteydet toisiinsa merkityksellisiksi. Toisilta saadut ideat, yhteisten haasteiden pohtiminen sekä ETMA-työn perustehtävän yhdessä kirkastaminen on ensiarvoisen tärkeää, kun työtapa on usein pirstaleinen ja jatkuvassa muutoksessa. Sen vuoksi perehdytyksen on tärkeää luoda jonkinlainen yhteys myös muiden yksiköiden ETMA-työtä tekevien jo olemassa olevien, kaikkia ETMA-työtä tekeviä koskevien rakenteiden lisäksi. Suunnitteluvaiheessa yhdeksi osaksi digiperehdytyksen runkoa muodostuikin ETMA-työtä tekevien keskinäinen yhteydenpito ja vertaistuki.

ETMA-työntekijän hyvinvointi -osio syntyi osittain omista intresseistäni korostaa työhyvinvoinnin merkitystä, mutta myös vuosien myötä tulleesta kokemuksesta ETMA-työtä koordinoivana ja kehittävänä asiantuntijana. Pidä kiinni -hoitojärjestelmän ETMA-työssä on useita ilmiöitä ja tekijöitä, jotka voivat tuntua työntekijästä kuormittavalta. Työ päihteitä käyttävien raskaana olevien ja vauvaperheiden parissa on usein herättänyt työntekijöissä monia tunteita. ETMA-työssä törmää usein myös epäkohtiin ja toimimattomuuksiin asiakkaiden palvelupoluissa, joihin vaikuttaminen voi alkaa tuntua uuvuttavalta. Siksi koin tärkeäksi ohjata uutta työntekijää pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja sen ylläpitämistä nimenomaan ETMA-työn näkökulmasta.

Digiperehdytyksen rungon hahmotettuani aloin kokoamaan sisältöä jo valmiina olevista materiaaleista, joita olin käyttänyt pitäessäni aiempia ETMA-työn perehdytyksiä. Nauhoitin myös somessa tehtävää työtä koskevan luennon ulkopuolisen asiantuntijan kanssa, joka aiempina

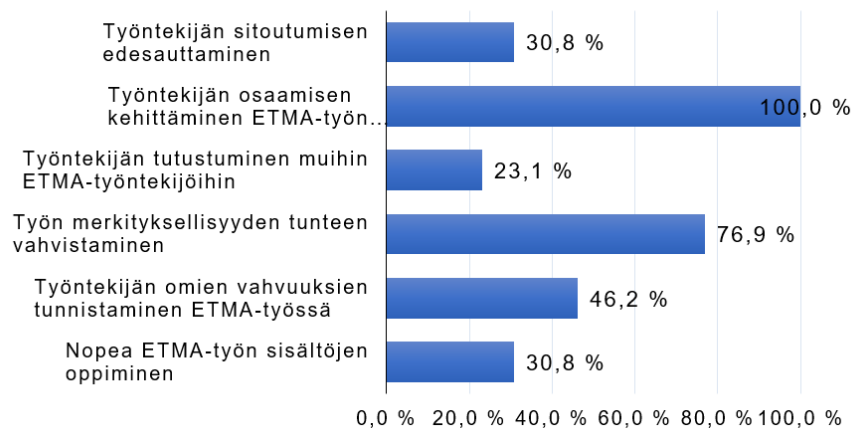
vuosina koulutti ja sparrasi ETMA-työtä tekeviä sosiaalisessa mediassa toimimiseen asiantuntijan roolissa.

## 5.2 Kysely ja aineiston analyysi

Digiperehdytyksen rungon valmistuttua lähetin kokoamani kyselyn avopalveluyksiköiden silloisille ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen (liite 1). Kysely lähetettiin yhteensä 28 henkilölle. Kyselyyn vastasi 13 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 46 %. Kysely toteutettiin SurveyPal-palvelun avulla, ja kyselyyn johtava linkki lähetettiin vastaajille sähköpostilla. Kysely toteutettiin nimettömästi, joten aineistosta ei voinut tunnistaa yksittäisiä vastauksia. Kyselyyn annettiin vastausaikaa kolme viikkoa ja kyselyyn vastaamisesta lähetettiin myös yksi muistutussähköposti.

Ensimmäinen kysymys koski ETMA-työn digiperehdytyksen tavoitteita. Kysymyksessä annettiin kuusi erilaista vaihtoehtoa, joista vastaavat valitsivat kolme heidän mielestään tärkeintä tavoitetta ETMA-työn digiperehdytykselle. Kaikki kyselyyn vastanneet vastasivat tähän kysymykseen.

### 1. Mitkä kolme tavoitetta ovat mielestäsi tärkeimpiä ETMA-työn digiperehdytyksessä?

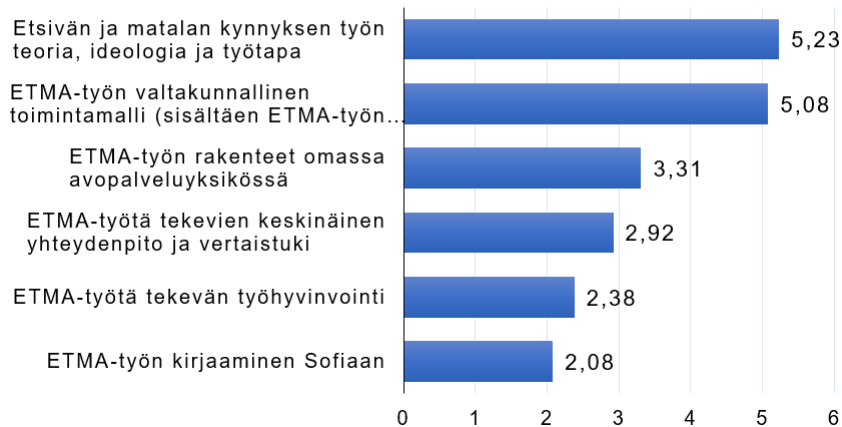


Kuva 1: Vastaukset kyselyn 1. kysymykseen: Mitkä kolme tavoitetta ovat mielestäsi tärkeimpiä ETMA-työn digiperehdytyksessä? (n=13)

Vastausten mukaan kaikkien vastaajien mielestä työntekijän osaamisen kehittäminen ETMA-työn sisältöihin perehdyttämällä oli yksi kolmesta tärkeimmästä tavoitteesta. Seuraavaksi eniten, 76,9 % vastaajista oli valinnut työn merkityksellisyyden tunteen vahvistamisen. Kolmanneksi eniten valintoja oli saanut työntekijän omien vahvuuksien tunnistaminen ETMA-työssä. Lopuissa vaihtoehdoissa valintojen hajautuvuus oli pientä. Ensimmäisen kysymyksen jälkeen oli avoin kysymys siitä, puuttuiko yllä olevista vaihtoehdoista jokin oleellinen. Kysymykseen tuli kaksi vastausta, jotka koskivat ETMA-työn erityisyyden sekä moninaisuuden kuvaamista.

Kyselyn toinen kysymys koski ETMA-työn digiperehdytyksen sisältöalueita, ja tehtävänä oli asettaa sisältöalueet tärkeysjärjestykseen. Kaikki vastaajat vastasivat tähän kysymykseen. Seuraavassa kuviossa sisältöalueet on kuvattu vastaajien mielestä tärkeimmistä vähemmän tärkeään.

## 2. Laita seuraavat ETMA-työn digiperehdytyksen sisältöalueet tärkeysjärjestykseen



Kuva 2: Vastaukset kyselyn 2. kysymykseen: Laita seuraavat ETMA-työn digiperehdytyksen sisältöalueet tärkeysjärjestykseen (n=13)

Tärkeimpinä digiperehdytyksen sisältöalueina nähtiin ETMA-työn teoria, ideologia ja työtapa, ETMA-työn valtakunnallinen toimintamalli sekä ETMA-työn rakenteet omassa avopalveluyksikössä. ETMA-työtä tekevien vertaistuki, ETMA-työtä tekevän hyvinvointi sekä ETMA-työn kirjaaminen asiakastietojärjestelmä Sofiaan nähtiin aiempia aiheita vähemmän tärkeinä sisältöalueina. Myös tämän kysymyksen perässä oli avoin kysymys siitä, puuttuiko yllä olevista vaihtoehdoista jokin. Kysymykseen ei tullut yhtään vastausta.

Kolmas kyselyn kysymys oli avoin kysymys: Mitä ETMA-työn digiperehdytyksessä on mielestäsi tärkeää ottaa huomioon, jotta sen käyminen avopalveluyksikön arjessa olisi mahdollisimman sujuvaa? Kyselyn vastauksista nousi neljä teemaa; rakenne, sisältö, vuorovaikutuksellisuus sekä tiedottaminen. Kysymykseen oli vastannut 12 vastaajaa, eli lähes kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta. Digiperehdytyksen **rakenteeseen** liittyen tärkeinä seikkoina koettiin selkeys, saatavuus, joustavuus ja helppokäyttöisyys, selkeät osiot ja tiivis sisältö, mahdollisuus edetä perehdytyksessä omassa tahdissa sekä riittävän ajan varaaminen. Digiperehdytyksen **sältöön** liittyvinä kohtina nousi esiin ammatti-identiteettiä tukeva ote, ETMA-työhön liittyvät aikataulut, kirjalliset ohjeet sekä esimerkiksi linkit, joista löytyy halukkaille lisätietoa ETMA-työn teemoista. **Vuorovaikutuksellisuuteen** liittyviä toiveita oli työyhteisön mukaanotto digiperehdytyksen eri vaiheissa, esihenkilön tiedottaminen digiperehdytykseen liittyvistä asioista sekä vuorovaikutuksen mahdollistaminen toisen ETMA-työntekijän kanssa.

**Tiedottamisen** kannalta tärkeiksi seikoiksi koettiin esihenkilön ajan tasalla pitäminen sekä aikataulujen tiedottaminen etukäteen.

Taulukko 2: Aineiston analyysi kysymyksestä 3. Mitä ETMA-työn digiperehdytyksessä on mielestäsi tärkeää ottaa huomioon, jotta sen käyminen avopalveluyksikön arjessa olisi mahdollisimman sujuvaa?

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
”Helposti saatavilla, selkeät ja hyvät sisällöt, riittävän tiivis”	Saatavuus Selkeys Tiivis sisältö	Rakenne Sisältö
”Selkeät osiot, joita voi katsoa ”paloissa”. Erilaiset linkit tarkempaan teemojen/asioiden tutustumiseen halukkaille”	Selkeät osiot Lisätietoa halukkaille	Rakenne Sisältö
”Olisi hyvä, että koko työyhteisö tietäisi missä mennään ja tukisi etmaa oma-aloitteisuuteen”	Työyhteisön mukaanotto Työyhteisön tuki	Vuorovaikutuksellisuus
”Joustavuus. Perehdytyksen voi käydä omassa tahdissa, kun sille on hyvä hetki.”	Joustavuus, omassa tahdissa tekeminen	Rakenne
”Jaksotus sopivan mittaisiin osioihin, ymmärrettävä teksti ja ammatti-identiteettiä tukeva ote”	Selkeät osiot Selkeys Tukee ammatti-identiteettiä	Rakenne Sisältö
”Selkeys ja helppokäyttöisyys”	Selkeys Helppokäyttöisyys	Rakenne
”Ohjeet myös kirjallisena, jotta niihin voi palata”	Ohjeet kirjallisena	Sisältö
”Kokonaisuuden jakautuminen selkeisiin osiin, joita voi suorittaa omassa tahdissa muu työtilanne huomioiden”	Selkeät osiot Joustavuus, omassa tahdissa tekeminen	Rakenne
”Aikataulut etukäteen tietoon (sujunut hyvin)”	Aikataulut etukäteen tietoon	Tiedottaminen

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
”Löytyy helposti, selkeät ohjeet, miten digisisältöä käytetään, esimiesten ajan tasalla pitäminen ja muistuttaminen sen sisällöstä ja että asiaa käsitellään myös tiimissä uuden henkilön kanssa, ei vain digimateriaalina, koska muuten ei jää mieleen/ei ymmärrä, koska työtä tehdään niin monella tapaa eri puolella Suomea”	Saatavuus, helppokäyttöisyys Esihenkilön ajan tasalla pitäminen Työyhteisön mukaanotto	Rakenne Tiedottaminen Vuorovaikutuksellisuus
”Mahdollisuus perehtyä asiaan silloin kun itselle parhaaksi sopii. Riittävän ajan varaaminen asialle. Keskustelu jonkun etma-työtä tekevän kanssa perehdytyksen jälkeen ettei asiat jää ns. yläkäsitteiksi vaan muuttuu konkreettiseksi esim. mitä perehdytyksessä olleet asiat meillä tarkoittaa? Miten näkyy minun työssä? Mikä on minun roolini etmassa? Mitä minulta odotetaan?”	Joustavuus, omassa tahdissa tekeminen Riittävän ajan varaaminen Keskustelu ETMA-työtä tekevän kanssa Tukee ammatti-identiteettiä	Rakenne Vuorovaikutuksellisuus Sisältö

Kyselyn neljäs kysymys oli avoin kysymys: Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä avopalveluyksikön työyhteisöön? Kysymykseen oli vastannut 11 vastaajaa. Neljännessä kysymyksestä nousi esiin viisi eri teemaa; vuorovaikutuksen tukeminen, ohjeistukseen liittyvät seikat, itsereflektointiin tukeminen, perehdytys sekä ETMA-työhön liittyvän konkretian esille nostaminen. **Vuorovaikutuksen tukemiseen** liittyen vastaajat toivoivat, että digiperehdytykseen kuuluisi keskustelut sekä oman avopalveluyksikön työyhteisön että esihenkilön kanssa. Tässä kysymyksessä nousi esille myös toive vuorovaikutuksen mahdollistamisesta muiden ETMA-työtä tekevien kanssa, mikä olikin aiheena kyselyn seuraavassa kysymyksessä. **Ohjeistusta** toivottiin siihen, kenen puoleen kääntyä erilaisissa tilanteissa. Osa koki, että **perehdytys** itsessään auttaa uutta työntekijää liittymään työyhteisöön. **Itselflektoinnin** toivottiin myös olevan osa digiperehdytystä, ja esimerkkitoteutuksena mainittiin kuukausittain tehtävä reflektointipäiväkirja. Lisäksi koettiin, että ETMA-työn **konkretian** esille nostaminen edistää työntekijän liittymistä työyhteisöön.

Taulukko 3: Aineiston analyysi kysymyksestä 4. Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä avopalveluyksikön työyhteisöön?

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
”Antaa tasalaatuisen pohjan sille että kaikki lähtevät samalta tietopohjalta, mututuntumaan luottaminen jäisi pois.”	Antaa tietopohjan työlle	Perehdytys
”Antaa tietopohjaa etma työhön”	Antaa tietopohjan työlle	Perehdytys
”Vaikka on digiperehdytystä, niin yhdessä tiimin kanssa käytäisiin keskustellen läpi asioita.”	Yhdessä tiimin kanssa käydään perehdytyksen asioita läpi	Vuorovaikutuksen tukeminen
”Mielestäni perehdytyskokonaisuudessa olisi hyvä käydä joitakin case-esimerkkejä. Miten jokin prosessi on mennyt kohtaamisesta esimerkiksi pidä kiinni -ensikotiin tai avopalveluun. Toki kaikki tapaukset ovat erilaisia, mutta tällaisilla esimerkeillä uudet työntekijät saavat kiinni kokonaisesta prosessista.”	Case-esimerkkejä perehdytykseen, asiakkaan prosessi selväksi	Konkretia
”Reflektointitehtävä, miten työ on osa muuta työyhteisöä. Perehdytyksen kesto voisi olla esim. 6kk sisältäen reflektointipäiväkirjan kuukauden välein. Etma-henkilö voisi tuoda tiimiin perehdytyksestään ”tehtäviä” pohdittavaksi ja kirjata niistä palautteet alustalle.”	Reflektointitehtävä Perehdytys 6kk, sisältäen reflektointipäiväkirjan Tehtäviä tiimiin pohdittavaksi	Itsereflektointi Vuorovaikutuksen tukeminen
”Saamalla perehdytyksen tiedät mitä ja miksi teet jolloin oma rooli selkeämpi osana työyhteisöä.”	Perehdyttää ETMA-työhön, oman työnkuvan selkeys	Perehdytys
”Tieto työmuodoista (mitä ja miksi) auttaa hahmottamaan työnkuvaa kokonaisuutena.”	Antaa tietopohjan työlle, oman työnkuvan selkeys	Perehdytys
”Olisipa mahtavaa jos perehdytystä voisi käydä jonkun jo ETMA-työtä tekevän työkaverin kanssa yhdessä, tai oikeastaan olisi kiva,	Perehdytys yhdessä toisen ETMA-työtä tehneen kanssa Osaksi digiperehdytystä	Vuorovaikutuksen tukeminen Konkretia

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
jos saisi vaikka aiheilistan mitä voisi käydä työkaverin kanssa heti digiperehdytyksen kanssa läpi (että se kuuluisi digiperehdytykseen.) Tuli käytäntö heti mukaan.”	asioita, joista keskustella yhdessä  Käytäntö mukaan	
”Ymmärtää nopeammin monipuolisemman työn sisällön”	Perehdyttää monipuoliseen työhön	Perehdytys
”Yllä jo hieman kirjoitinkin. Uuden työntekijän olisi hyvä tietää omat roolit ja käydä esihenkilön kanssa perehdytyksen jälkeen läpi, mitä asiat meillä näkyy jne. Liittyminen on helpompaa, kun tietää myös kenen puoleen kääntyä kysymyksissä. Kuka auttaa missäkin, miten vastuuta on jaettu jne?”	Oma työnkuva selkeäksi  Keskustelu esihenkilön kanssa Liittyminen helpompaa, kun tietää keneltä kysyä.	Perehdytys Vuorovaikutuksen tukeminen Ohjeistus

Kyselyn viides ja viimeinen opinnäytetyön aineistoon kuuluva kysymys oli myös avoin kysymys: Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä muiden yksiköiden ETMA-työtä tekeviin? Kysymykseen vastasi 11 vastaajaa. Vastauksista nousi esille kolme eri teemaa: vuorovaikutuksen mahdollistaminen, perehdytys sekä työntekijöiden näkyvyys digiperehdytyksessä. **Vuorovaikutuksen mahdollistamiseen** liittyen digiperehdytykseen toivottiin tietoa ETMA-työtä tekevien välisestä Teams-tapaamisista, jotka ovat nykyinen rakenne ETMA-työtä tekevien välisen vertaistuen mahdollistamiseksi. Lisäksi kyselyssä toivottiin livenä tapahtuvia tapaamisia, yhteisiä työpajoja sekä digiperehdytyksessä olevaa vuorovaikutteista osiota muiden ETMA-työtä tekevien kanssa. Osa vastaajista koki, että **perehdytys** itsessään edistää liittymistä myös muihin ETMA-työtä tekeviin. Lisäksi **työntekijöiden näkyvyyteen** liittyen ehdotettiin, että digiperehdytys sisältäisi ETMA-työtä tekevien esittelyjä ja heidän näkemyksiään sisältäviä osuuksia.

Taulukko 4: Aineiston analyysi kysymyksestä 5. Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä muiden yksiköiden ETMA-työtä tekeviin?

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
”Auttaa verkostoitumaan, verkoston hyödyntäminen”	Auttaa verkostoitumaan	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
”tieto teamseista”	Tieto teams-tapaamisista	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen
”Antaa tieto pohjaa etma työhön. Lyhyet esittelyt muista etma työntekijöistä”	Antaa tietopohjaa työhön Esittelyt ETMA-työtä tekevästä	Perehdytys Työntekijöiden näkyvyys digiperehdytyksessä
”Live-tapaamisia ja työpajoja”	Live-tapaamisia ja työpajoja	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen
”Minusta olisi hienoa, jos uusille ETMA-työntekijöille tai kokonaisuudessaan ETMA-työtä tekeville olisi mahdollista järjestää kerran tai kaksi vuodessa yhteinen kahvittelu Teams, jossa käytäisiin läpi kuulumisia eri yksiköistä ja sitä, miltä ETMA-työ näyttää eri yksiköiden silmin. Ilmiöitä, kysymyksiä ja onnistumisia. Näin ETMA-työtä tekevät tutustuisivat myös toisiinsa.”	Yhteinen kahvittelu-Teams 1-2 kertaa vuodessa, jossa kuulumisia, vertaistukea ja tutustumista toisiin	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen
”Esittäytymisellä ja konkarien päivityksillä annettuihin kysymyksiin etma-työhön liittyen”	Työntekijöiden esittäytymisiä sekä pidempään työtä tehneiden osuuksia	Työntekijöiden näkyvyys digiperehdytyksessä
”Vertaiselliset ja asiasisällöiset teams tapaamiset olleet erittäin hyviä mm. käytäntöjen ja uusien ideoiden tiedon vaihdon kannalta. Ohjaajien päivillä myös tärkeitä kohtaamisia.”	Yhteiset Teams- ja livetapaamiset hyviä ja tärkeitä	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen
”Tieto työmuodoista (mitä ja miksi) auttaa hahmottamaan työnkuvaa kokonaisuutena myös valtakunnallisella tasolla.”	Antaa tietopohjaa työhön, valtakunnallinen näkökulma	Perehdytys
”No hyvä on nähdä millaisia muita tyyppisiä tekee samaa työtä.”	Näkee muita samaa työtä tekeviä	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen
”Sovitut tapaamiset koulutukseen ylös, jotta heti tietää,	Teams-tapaamisten aikataulut koulutukseen	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen



Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
milloin on teams tapaaminen ja kalenteroi sen”		
”Voisiko olla jokin vuorovaikutteinen osio. Teamsit on ollut esim. hyviä, että ihmiset on tullut tutuksi. Uudella työntekijällä tulisi olla tervetullut olo.”	Vuorovaikutteinen osio Teams-tapaamiset olleet hyviä	Vuorovaikutuksen mahdollistaminen

### 5.3 Digiperehdytyksen rakentaminen

Kyselyn tulosten pohjalta lähdin luomaan digiperehdytykseen sisältöjä, jotka vastaisivat mahdollisimman hyvin ETMA-työntekijöiden ja heidän lähiesihenkilöidensä toiveisiin digiperehdytyksen tavoitteisiin ja sisältöihin liittyen. Pitäydyin aiemmin hahmottelemassani digiperehdytyksen rungossa, ja erilaisilla rakenteilla, kysymyksillä sekä jaottelulla pyrin vastaamaan esille nousseisiin toiveisiin sekä tekemään oppimiselle mahdollisimman suotuisat olosuhteet.

Digiperehdytys rakentui interaktiivisille moduuleille hyödyntäen perinteisesti videoita sekä tekstiosuuksia. Digiperehdytys koostuu vaihtelevasti tekstiosuuksista, tallennettavista ja tulostettavista asiakirjoista sekä videoista, jotka luovat myös verkkopedagogiikan peräänkuuluttamaa sisällön monipuolisuutta. Tällainen rakenne mahdollistaa myös paitsi kehittämisprosessiin kuuluvassa testikäytössä tulevien kommenttien myötä tehtävät muutokset, myös tulevaisuudessa eri osioiden helpon päivittämisen tarpeen tullen. Verkkopedagogiikan mukaan vuorovaikutus on yksi verkossa oppimisen tärkeistä tekijöistä, ja myös ETMA-työtä tekeville ja lähiesihenkilöille tehdyssä kyselyssä korostui toive vuorovaikutuksesta niin työyhteisöön, kuin muihin ETMA-työtä tekeviin. Tästä syystä koin tärkeäksi lisätä osaksi digiperehdytystä myös tehtäviä, jotka mahdollistavat tämän vuorovaikutuksen. Vuorovaikutusta olisi verkkokoulutus-alustan näkökulmasta ollut mahdollisuus tuoda esimerkiksi myös chatin tai keskustelualueen muodossa. Tämä kuitenkin olisi todennäköisesti osoittautunut hyödyttömäksi ominaisuudeksi digiperehdytystä ajatellen, jota uudet ETMA-työtä tekevät käyvät omassa tahdissa ilman, että kävijöitä on useita samaan aikaan. Yksi mahdollisuus olisi ollut tehdä digiperehdytys käytäväksi vain tiettyinä aikoina, jolloin sitä saattaisi käydä useampi uusi työntekijä yhtä aikaa. Joustavuus ja mahdollisuus käydä digiperehdytystä omaan tahtiin koettiin kuitenkin kyselyn mukaan tärkeäksi ominaisuudeksi, minkä vuoksi koin oleellisena pitää digiperehdytyksen jatkuvasti avoinna uusille kävijöille.

Kyselyssä nousi esille toive lähiesihenkilön pitämisestä ajan tasalla, joten koin tärkeäksi sisällyttää digiperehdytyksen kokonaisuuteen vuorovaikutteisia osioita avopalveluyksikössä sijaitsevan lähiesihenkilön kanssa. Uuden työntekijän perehdyttäminen työtehtävään on myös

lähtökohtaisesti yhdistyksen vastuulla. Näin ollen ETKL:n keskusjärjestössä rakennetun koulutuksen sitominen jäsenyhdistyksessä olevaan lähiesihenkilöön edistää digiperehdytyksen nivoutumista muuhun avopalveluyksikössä annettavaan perehdytykseen. Eri osioissa digiperehdytyksen kävijää pyydetään ottamaan yhteyttä myös minuun, esimerkiksi ETMA-työntekijöiden yhteiseen Whatsapp-ryhmään liittymiseksi. Tämä edistää paitsi uudelle työntekijälle kuuluvien tietojen saamista, mutta myös sitä, että tulen itse tutuiksi uusille ETMA-työtä tekeville ja kynnys lähestyä minua erilaisissa ETMA-työhön liittyvissä kysymyksissä toivottavasti mataloituu. Myös kyselyssä nousi esille toive nostaa digiperehdytyksessä esiin sitä, kenen puoleen voi kääntyä erilaisissa tilanteissa.

Oppimisen teoria korostaa kysymysten merkitystä oppimisen edistäjänä. Tähän pohjautuen käytin digiperehdytyksessä kysymyksiä erilaisten osioiden päätteeksi. Näiden lisäksi isompien kokonaisuuksien jälkeen digiperehdytyksen kävijän tehtävänä on reflektoida oppimispäiväkirjatyypillisesti lukemaansa, sekä nostaa esiin itselleen keskeisimpiä pohdintoja ja kysymyksiä. Reflektointi auttaa digiperehdytyksen kävijää sisäistämään lukemaansa sisältöä sekä koostamaan siitä itselleen uudenlaisia, itselle merkityksellisiä kokonaisuuksia.

Digiperehdytys rakentui lopulta seuraaville sisältöalueille:

Tervetuloa!

Etsivän ja matalan kynnyksen työn teoriaa

ETMA-työn toimintamalli

ETMA-työn kirjaaminen Sofiaan

ETMA-työn rakenteet avopalveluyksikössä

ETMA-työntekijöiden yhteisö ja vertaistuki

ETMA-työtä tekevän hyvinvointi

Lopuksi

**Tervetuloa!** -osiossa on avattu digiperehdytyksen tavoitteet. Lisäksi osiossa on avattu lyhyesti sitä, miksi Pidä kiinni -hoitojärjestelmän ETMA-työtä tulee tehdä ja mihin tarpeeseen se aikoinaan kehitettiin. Työntekijöille tehdyn kyselyn mukaan koettiin, että työn merkityksellisyden tunteen vahvistaminen on tärkeää. Juurisyyt työn tarpeellisuudelle ovat olennaisessa asemassa luomaan työn tekemiselle merkityksellisyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta, mistä syystä niiden avaaminen jo heti digiperehdytyksen alussa on oleellista. Lisäksi Tervetuloa! -osiossa avataan lyhyesti oppimiseen liittyviä asioita sekä kannustetaan esimerkiksi käymään digiperehdytystä ympäristössä, jossa perehdytyksen sisältöön on mahdollista keskittyä. Tässä osiossa on esillä myös ETMA-työn sisältöihin sovellettu ymmärtämisen ympyrä (kuvio 3 osiossa 3.2), jonka avulla digiperehdytyksen kävijä voi myös myöhemmin pysähtyä pohtimaan ETMA-työtä syvemmin. Oppimiseen liittyvän lyhyen teoriaosion tavoitteena on paitsi antaa vinkkejä digiperehdytyksen käymiseen ja sen kautta oppimiseen, myös edesauttaa digiperehdytyksen kävijää asennoitumaan oppimiseen prosessimaisemmin ja antamaan sille aikaa.



Kuva 3: Näyttökuvaa digiperehdytyksen Tervetuloa! -osiosta

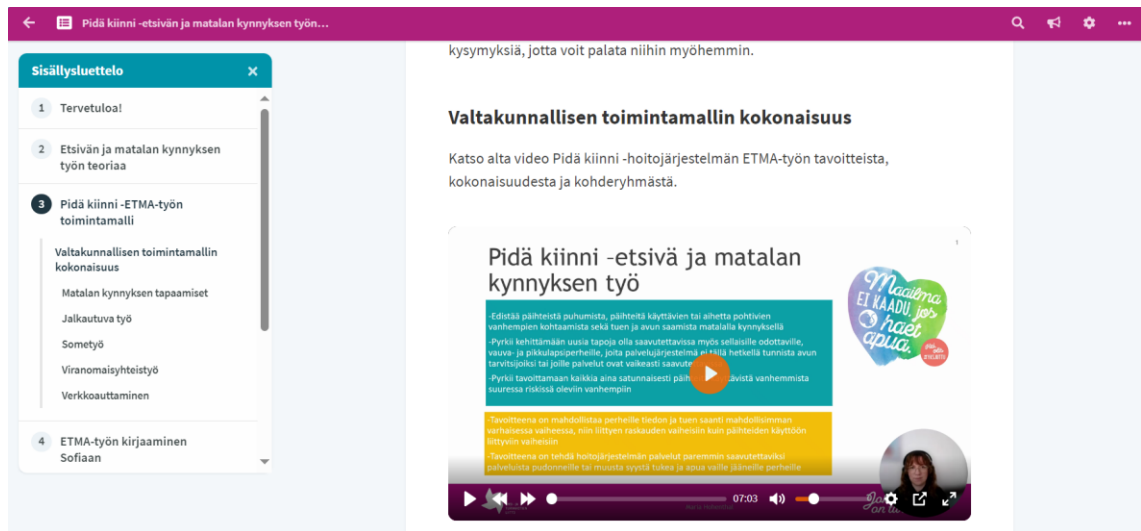
**Etsivän ja matalan kynnyksen työn teoriaosiossa** avataan ideologiaa ja ajattelua työtavan takana. Osuudessa keskitytään syvemmin etsivään työhön liittyvään teoriaan ja ajattelutapaan, jonka lisäksi avataan, mitä tarkoitetaan matalan kynnyksen työllä ja palveluilla. Osuus on koostettu hyödyntäen tekstiä, omia ja ulkopuolisten luennoitsijoiden videoita sekä materiaaleja ja julkaisuja, jotka työntekijä voi tallentaa itselleen myöhempää käyttöä varten. Kyselyssä nousikin esille toive siitä, että digiperehdytys sisältäisi myös lisämateriaalia, johon työntekijä voi halutessaan tutustua. Omat videoni ovat luentomaisia diaesityksiä, joissa on hyödynnetty erilaisia kuvia ja kaavioita huomioidakseni paitsi auditiiviset oppijat, myös visuaaliset oppijat. Myös verkkopedagogiikan teoria nostaa esille materiaalin monipuolisuuden tärkeiden.

Teoriaosuuden merkitys korostui työntekijöille tehtävässä kyselyssä, kun etsivän ja matalan kynnyksen työn teoriaa, ideologiaa ja työtapaa käsittelevä osio oli vastaajien mukaan digiperehdytyksen yksi kolmesta tärkeimmästä osa-alueesta. Osion alussa korostetaankin digiperehdytyksen kävijälle sitä, että etsivän ja matalan kynnyksen työn tekeminen lähtee taustalla olevan ajattelun ja teorian ymmärryksestä. Jotta voi toimia tietyllä tavalla, täytyy ymmärtää, miksi niin toimitaan. Digiperehdytyksen kävijää kannustetaan käyttämään tähän osioon rauhassa aikaa, koska se luo pohjaa käytännön ETMA-työn tekemiselle. Osioon sisältyvä ulkopuolisen luennoitsijan video avaa etsivään työhön liittyviä sosiaalipsykologiaan perustuvia taustoja, sekä etsivän työn yhteiskunnallista merkitystä. Yhteiskunnallisen merkityksen avaaminen avaa digiperehdytyksen kävijälle myös työn merkityksellisyyden näkökulmaa, jonka nostaminen oli yksi kyselyssä esiin tulevista toiveista.

Teoriaosiossa avataan myös ominaisuuksia, joita etsivän ja matalan kynnyksen työntekijällä on hyvä olla. Työntekijää ohjataan reflektiiviseen pohdintaan siitä, mitkä etsivää työtä

tekevän ominaisuuksista tuntuvat itselle luontaisilta, ja mitkä vaativat enemmän harjoittelua. Tämän kysymyksen tavoitteena on herätellä työntekijää pohtimaan omaa ammatillista identiteettiä, johon ohjaamisesta näkyi toiveita myös kyselyssä. Samalla tekstissä muistutetaan myös siitä oppimisen teorian näkökulmasta, että monien asioiden oppiminen on mahdollista, eikä synnynnäinen lahjakkuus ole ratkaisevaa. Osion lopussa oleva tehtävä pyytää kertomaan näitä itsessään havaitsemia ominaisuuksia sekä myös muita ajatuksia, joita teoriaosio on työntekijässä herättänyt. Omien vahvuuksien tunnistaminen ETMA-työssä nousi myös kyselyssä yhdeksi digiperehdytyksen kolmesta tärkeimmästä tavoitteesta, johon tämän osion tehtävän on tarkoitus ohjata.

Osio **ETMA-työn toimintamallista** perehdyttää työntekijän Pidä kiinni -hoitojärjestelmän etsivän ja matalan kynnyksen työn valtakunnalliseen toimintamalliin. Kyselyssä tätä pidettiin toiseksi tärkeimpänä perehdytyksen sisältöalueena. Osio pitää sisällään niin tekstiosuuksia kuin luentomaisia videoita, jotka avaavat jokaista toimintamallin osaa monipuolisemmin. Osio alkaa toimintamallissa olevien tavoitteiden ja työn kohderyhmän esittelyllä, jonka jälkeen perehdytään lyhyiden videoluentojen kautta toimintamallin eri sisältöihin. Tekstiosuudet johdattelevat digiperehdytyksen kävijää perehtymään videoiden kautta tarkemmin jalkautuvaan työhön, matalan kynnyksen tapaamisiin, viranomaisten kanssa tehtävään yhteistyöhön, somessa tehtävään työhön sekä verkkoauttamiseen. Osio sisältää myös itse toimintamallin laadattavana tiedostona. Toimintamalliin liittyvän osion lopussa on työntekijän reflektiiviseen pohdintaan kannustavia kysymyksiä, joiden vastauksen digiperehdytyksen kävijä kirjoittaa tehtäväkenttään. Loppukysymyksissä pyydetään myös miettimään kysymyksiä, joita työntekijällä herää nyt, kun on käyty läpi etsivän ja matalan kynnyksen työn teoria sekä valtakunnallinen toimintamalli. Loppukysymyksen tavoitteena on ohjata digiperehdytyksen reflektoimaan tähän mennessä käytyä sisältöä, ja näin ollen kokoamaan sitä omassa ajattelussa yhtenäisemmäksi kokonaisuudeksi.



Kuva 4: Näyttökuvaa toimintamalliin liittyvästä digiperehdytyksen osiosta

**ETMA-työn kirjaaminen Sofiaan** -osiossa käydään läpi asiakastietojärjestelmä Sofiassa olevat ETMA-työn lomakkeet sekä kirjaamiseen liittyvät yksityiskohdat ja huomiot. Osion alussa kerrotaan kirjaamiseen liittyviä periaatteita ja esimerkiksi kirjaamisen anonyymiuden perusteita. Anonyymi, tilastopohjainen kirjaaminen voi aiheuttaa työntekijälle ajoittain haasteita, etenkin jos omassa työhistoriassa on tottunut kirjaamaan asiakkaan asioista yksityiskohtaisemmin. Tästä syystä kirjaamiseen liittyvien käytänteiden ja lähtökohtien avaaminen on myös digiperehdytyksessä tärkeää. Osio koostuu tekstiosuudesta sekä videosta, jossa käydään läpi lomakkeet asiakastietojärjestelmää näyttävän näyttötallenteen avulla. Osio sisältää myös kirjallisen ohjeistuksen, jonka työntekijä voi tulostaa itselleen tueksi omaan kirjaamiseen. Osion lopussa on jälleen avoin kysymys, jonka myötä työntekijää kannustetaan reflektiiviseen pohdintaan kirjaamiseen liittyvistä asioista.

**ETMA-työn rakenteet avopalveluyksikössä** -osion digiperehdytyksen kävijä käy yhdessä avopalveluyksikössä sijaitsevan lähiesihenkilönsä kanssa. Tämä osio koostuu poikkeuksellisesti pelkästään tekstistä, jota on kuitenkin jaettu erilaisiin osioihin mm. väreillä ja tekstikehyksillä. Teksti avaa ETMA-työn rakenteiden tärkeyttä ja esimerkkejä erilaisista ETMA-työtä helpottavista rakenteista. Osiossa on myös työntekijöille tehdyssä kyselyssä nousseita ajatuksia siitä, mitkä rakenteet avopalveluyksikössä tukevat ETMA-työn onnistumista, ja mitkä rakenteet ja tekijät puolestaan haastavat sitä.

Tässä osiossa digiperehdytyksen kävijän tehtävä on yhdessä lähiesihenkilönsä kanssa pohtia sekä itselle tärkeitä että avopalveluyksikön arkeen sopivia ETMA-työn rakenteita, sekä viedä ne sitten myös muulle työyhteisölle. Mikäli ETMA-työ on jaettu yksikössä useammalle työntekijälle, ohjeistetaan keskustelu yhteisistä rakenteista käymään yhdessä työyhteisön kanssa. Digiperehdytyksen kävijää ohjeistetaan myös keskustelemaan aiemmin listatuista ETMA-työtä haastavista tekijöistä sekä pohtimaan, miten kyseisiä tilanteita voisi ennaltaehkäistä, ja

miten niiden tullessa olisi hyvä toimia. Tehtävässä ohjeistetaan myös sopimaan aika, jolloin digiperehdytyksen kävijä ja lähiesihenkilö pysähtyvät arvioimaan yhdessä sovittujen rakenteiden toimivuutta.

Osioon liittyvän tehtävän tarkoitus on paitsi kiinnittää huomiota ETMA-työn onnistumisen kannalta tärkeisiin rakenteisiin, myös vastata kyselyssä esille nousseeseen toiveeseen vuorovaikutuksesta paitsi lähiesihenkilön, myös työyhteisön kanssa. Uuden työntekijän ja työyhteisön välisellä keskustelulla ja vuorovaikutuksella on myös oppimista edistävä vaikutus. Asiantuntijuuden kehittyminen sekä työssäoppiminen pitävät sisällään paitsi yksilöllistä, myös yhteisöllistä oppimista. Yhteinen keskustelu, pohdinnat ja tekeminen työyhteisön kanssa edistävät uuden työntekijän oppimisprosessia, tuoden sitä yksilötasolta yhteisölliselle tasolle. Osion lopuksi digiperehdytyksen kävijä kirjaa tehtäväkenttään yhdessä sovitut rakenteet ja käytännöt.

**ETMA-työntekijöiden yhteisöön ja vertaistukeen** liittyvän osion tarkoituksena on nostaa esille vertaistuen ja yhteydenpidon tärkeyttä, sekä lisätä vuorovaikutusta muiden ETMA-työtä tekevien työntekijöiden kanssa. Kyseisen vuorovaikutuksen mahdollistamisesta nousi toive myös kyselyssä. Osiossa kerrotaan tulevista yhteisistä Teams-yhteydellä tai livenä toteutuvista tapaamisista, jotka kuuluvat osaksi ETMA-työn valtakunnallista koordinointia. Digiperehdytyksen kävijän tehtävänä tässä osiossa on ottaa yhteyttä toiseen ETMA-työtä tekevään työntekijään ja käydä keskustelua ETMA-työhön liittyvistä asioista. Digiperehdytyksen kävijää ohjeistetaan miettimään aiheet etukäteen. Osiossa on myös annettu avuksi vaihtoehtoja eri aiheista, joista toiselta ETMA-työtä tekevältä voisi kysyä. Tehtävän tarkoituksena on myös luoda osaltaan sosiaalista oppimisympäristöä, jossa tuoreemman työntekijän on mahdollista oppia kokeneemmalta. Lopuksi osioon kuuluvana tehtävänä on kirjata ylös oivalluksia ja ajatuksia toisen ETMA-työtä tekevän kanssa käydystä keskustelusta.

Tämä osio koostuu tekstiosuudesta sekä kuvasta. ETMA-työtä tekeville ja lähiesihenkilöille tehdyssä kyselyssä nousi toiveeksi ETMA-työtä tekevien esittelyjen sisällyttäminen digiperehdytykseen. Kehittämispöytäkirjan aikataulu sekä ETMA-työtä tekevien resurssit huomioiden esittelyjä ei kuitenkaan ollut tässä vaiheessa mahdollista rakentaa. Tätä osittain korvaamaan liitettiin digiperehdytykseen aikaisemmin otetun ETMA-työtä tekevien yhteiskuvan, joka tarkempien esittelyjen puuttuessa konkretisoi uudelle ETMA-työtä tekeville eri puolilla Suomea olevaa työntekijöiden joukkoa. Kuvan alla olevassa tekstissä digiperehdytyksen kävijä toivotaan tervetulleeksi ETMA-työtä tekevien joukkoon. Tämän osion tarkoituksena on myös herättää digiperehdytyksen kävijässä yhteenkuulumisen tunnetta sekä kokemusta siitä, että hän on tervetullut uuteen työhön ja yhteisöön.

**ETMA-työtä tekevän hyvinvointi** -osio on koostettu pitkälti vastauksista, jotka ETMA-työtä tekevät antoivat kyselyssä ETMA-työtä tekevän hyvinvointiin liittyen. Tämä kyselyn osa ei kuulunut opinnäytetyön varsinaiseen aineistoon, mutta antoi sisältöä suoraan

digiperehdytykseen. Tätä aihetta koskevat kysymykset oli kohdennettu myös vain ETMA-työtä tekeville, jolloin lähiesihenkilöt eivät vastanneet kyseisiin kysymyksiin. ETMA-työtä tekeville kysyttiin mitkä tekijät työssä edesauttavat ja mitkä vastaavasti haastavat hyvinvointia. Heiltä kysyttiin myös vinkkejä oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen. ETMA-työtä tekevien kommentteista koostetun tekstin lisäksi osiossa on lisäksi yleisiä näkökulmia työhyvinvoinnista sekä kaksi lyhyttä videoluentoa, joissa käydään lyhyesti läpi yleisiä ETMA-työhön liittyviä haasteita sekä mahdollisuuksia, jotka saattavat vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen.

Tämän osion digiperehdytyksen kävijä käy myös yhdessä läpi avopalveluyksikössä olevan lähiesihenkilönsä kanssa. Digiperehdytyksen kävijän tehtävänä on pohtia, mitkä osiossa nousseista työhyvinvointia tukevista tekijöistä hän kokee itselleen tärkeäksi, ja mitkä haastavista tekijöistä tuntuvat itselle todennäköisiltä. Digiperehdytyksen kävijä ja lähiesihenkilö käyvät näistä yhteisen keskustelun. Lisäksi tehtävässä pyydetään keskustelemaan siitä, minkälaista tukea työntekijä toivoisi lähiesihenkilöltä työhyvinvointinsa edistämiseksi. Myös tämän tehtävän tarkoituksena on lisätä vuorovaikutusta työntekijän ja lähiesihenkilön välillä. Osion lopuksi digiperehdytyksen kävijä kirjaa tehtäväkenttään keinoja, joilla hän voi pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan.

**Lopuksi** -osio on lyhyt, tekstiä sisältävä osuus, jossa digiperehdytyksen kävijää onnitellaan viimeiseen osioon saapumisesta sekä ohjeistetaan tarkastamaan, että hän on ottanut digiperehdytyksestä talteen kaikki tarvitsemansa linkit ja tiedostot. Osio sisältää myös muistutuksen siitä, että työskentelytavan ja ideologian sisäistäminen on pitkä prosessi, ja että keskeneräisyys ja tutkiva ote on ETMA-työssä aina hyödyllistä ja tarpeellista. Lopuksi digiperehdytyksen kävijän tehtävänä on pohtia perehdytystä kokonaisuutena ja miettiä, mitä kysymyksiä hänelle nousee mieleen nyt, kun perehdytys on käyty läpi kokonaisuudessaan. Digiperehdytyksen kävijää pyydetään myös kertomaan mistä asioista hän olisi kaivannut lisää tietoa.

ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen tehdyn kyselyn ensimmäinen kysymys koski digiperehdytyksen kolmea tärkeintä tavoitetta. Valmiista vaihtoehdoista vastaajat valitsivat osaamisen kehittämisen ETMA-työn sisältöihin liittyen, työn merkityksellisyyden tunteen vahvistumisen sekä omien vahvuuksien tunnistamisen. Digiperehdytyksen tavoitteena oli edellä mainittujen lisäksi myös oman yksikön ETMA-työhön liittyvien rakenteiden selkeys. Tavoitteisiin liittyen Lopuksi -osion viimeisessä tehtävässä digiperehdytyksen kävijä arvioi asteikolla 1-5 (1=eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä) sitä, millä tavoin digiperehdytyksen tavoitteet ovat hänen kohdallaan toteutuneet. Tällä tavoin digiperehdytyksen kävijää ohjataan pohtimaan näitä näkökulmia omasta oppimisestaan ja ammatillisesta kehittämisestään. Kysymysten kautta saan myös digiperehdytyksen ylläpitäjänä arvokasta tietoa siitä, miten sen kävijät kokevat tavoitteiden täyttymisen.

The screenshot shows a mobile application interface for a survey. On the left, there is a sidebar menu titled 'Sisällysluettelo' (Table of Contents) with eight items: 1. Tervetuloa! (Welcome!), 2. Etsivän ja matalan kynnyksen työn teoriaa (Theory of job seekers and low-threshold work), 3. Pidä kiinni -ETMA-työn toimintamalli (Hold on -ETMA work model), 4. ETMA-työn kirjaaminen Sofiaan (Recording ETMA work in Sofia), 5. ETMA-työn rakenteet avopalveluyksiköissä (ETMA work structures in open service units), 6. ETMA-työntekijöiden yhteisö ja vertaistuki (ETMA workers' community and peer support), 7. ETMA-työtä tekevän hyvinvointi (Well-being of those doing ETMA work), and 8. Lopuksi (Finally). The current page is the eighth one, 'Lopuksi', with the text 'Onneksi olikoon!' (It's good it's over!).

The main content area on the right is titled 'Arvioi vielä ETMA-työn digiperehdytyksen tavoitteiden toteutumista omalla kohdallasi alla olevien väitteiden kautta. Vastaa väitteisiin seuraavalla asteikolla:' (Evaluate the implementation of ETMA work digital training goals on your own side through the statements below. Answer the statements with the following scale:). The scale is defined as: 1 = Eri mieltä (Disagree), 2 = Osittain eri mieltä (Disagree somewhat), 3 = Ei samaa eikä eri mieltä (Neither agree nor disagree), 4 = Osittain samaa mieltä (Agree somewhat), 5 = Samaa mieltä (Agree). There are five statements, each with a 5-point rating scale below it:

1. Koen ETMA-työn merkitykselliseksi työksi. (I consider ETMA work meaningful work.)
2. Tunnen etsivän ja matalan kynnyksen työn tietoperustan aiempaa paremmin. (I know the knowledge base of job seekers and low-threshold work better than before.)
3. Tunnen ETMA-työn valtakunnallisen toimintamallin ja sen tavoitteet aiempaa paremmin. (I know the national operating model and its goals better than before.)
4. Oman yksikköni ETMA-työn rakenteet ovat minulle selkeitä. (The ETMA work structures of my own unit are clear to me.)
5. Tunnistan omia vahvuksiani ja kehittämishaasteitani ETMA-työssä. (I recognize my own strengths and development challenges in ETMA work.)

Kuva 5: Näyttökuvaa digiperehdytyksen lopussa olevasta tavoitteiden arvioinnista

#### 5.4 Digiperehdytyksen testikäyttö ja aineiston analyysi

Digiperehdytyksen rakentamisen jälkeen alkoi digiperehdytyksen testikäyttö, johon osallistui viisi Pidä kiinni -avopalveluyksiköiden työntekijää. Jokaista digiperehdytyksen kävijää ohjeistettiin testikäytön kysymyksiin vastaamisesta sekä riittävän ajan varaamisesta perehdytykselle. Jo testikäyttöön halukkaita osallistujia kysyessäni olin kertonut arvion digiperehdytyksen käymiseen kuluva ajasta. Jokainen työntekijä kävi digiperehdytyksen omassa tahdissaan 3-4 viikon aikana. Vuolearning-verkkokoulutusalueen tarjoaman analytiikan mukaan kolme viidestä työntekijästä ehti käydä digiperehdytyksen loppuun asti, ja kaksi muuta lähes loppuun asti.

Jokaisen digiperehdytyksen osion päätteeksi työntekijää pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 (1=erittäin huono, 5=erittäin hyvä) osion rakennetta, osion laajuutta ja siihen kuluva aikaa, osion monipuolisuutta, osion sisältämää vuorovaikutteisuutta sekä osion materiaalin laadukkuutta (liite 2). Lisäksi työntekijää pyydettiin arvioimaan osiota myös sanallisesti. Digiperehdytyksen päätteeksi työntekijä arvioi koko digiperehdytyksen kokonaisuutta samoin kysymyksin. Arvioinnit liitettiin kysymyksiksi verkkokoulutusalueelle, joka muodosti annetuista numeerisista arvioista automaattisesti keskiarvot. Digiperehdytystä käyvistä työntekijöistä numeerisia sekä sanallisia arvioita antoi vaihtelevasti eri osioihin 3-5 työntekijää, eli kaikki eivät vastanneet kaikkiin arviointikohtiin.

Numeerisissa arvioissa eri osioiden keskiarvot asteikolla 1-5 olivat 4,28-4,9. Sanallisissa, eri osioita koskevissa arvioissa nousi seuraavia teemoja: sisältö, rakenne, kokonaisuus, visuaalisuus, mielekkyys, hyödyllisyys, vaativuus, vuorovaikutteisuus, materiaalin laadukkuus sekä lisätoiveet. **Sisältö** koettiin kommenttien perusteella selkeäksi, hyödylliseksi, monipuoliseksi sekä ajattelua herättäväksi. Joissakin osioissa koettiin olevan paljon materiaalia, jonka



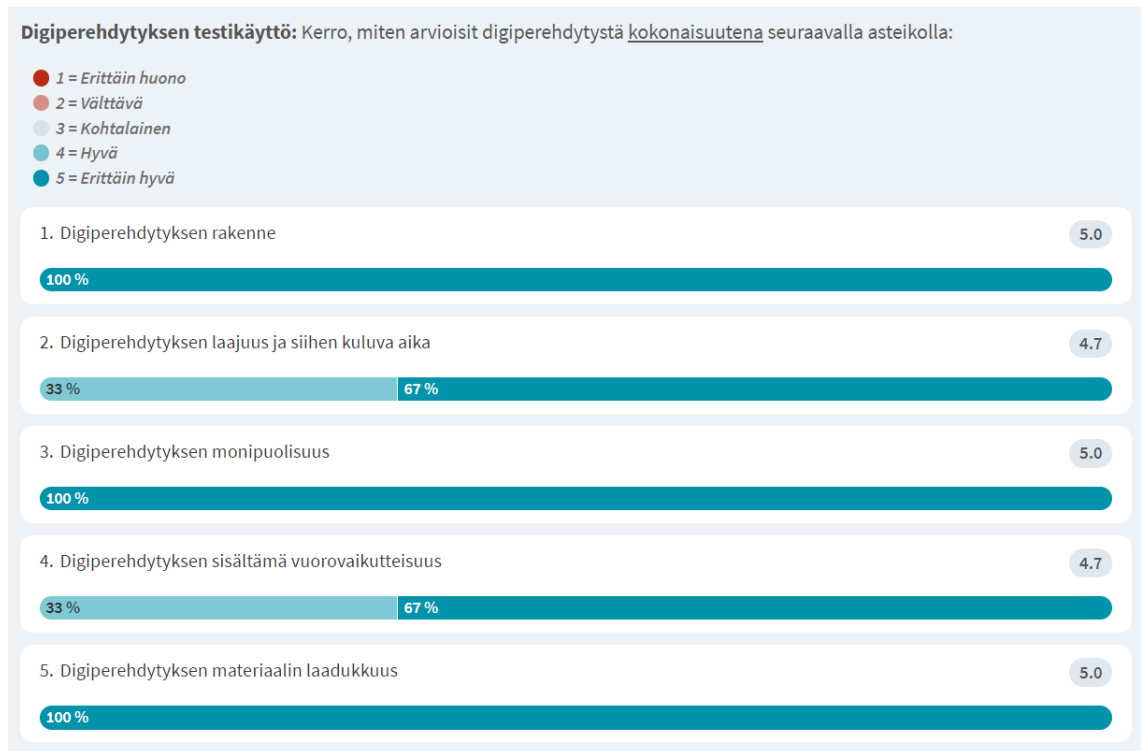
sisäistäminen vaatii aikaa. Joidenkin osioiden videot ja lisämateriaali saivat erityistä kiitosta, ja niiden koettiin tuovan hyvää vastapainoa lukemiselle. **Rakenteeseen** liittyvien arvioiden perusteella eri osioiden rakenteet koettiin hyvin jäsennellyiksi, johdonmukaisesti eteneviksi, helposti luettaviksi ja selkeärakenteisiksi. Myös rakenteeseen liittyen lyhyemmät videot koettiin paremmiksi, kun taas osa koki pidemmät videot liian pitkiksi. Eri osien **kokonaisuuksia** kommentoitiin hyviksi ja toimiviksi. Yhdessä osiossa koettiin tietystä teemasta olevan suhteessa muihin melko paljon asiaa, vaikka aihe koettiin kiinnostavana. Koko perehdytystä kommentoitiin mielenkiintoisena.

Eri osioiden **visuaalisuuteen** liittyvät kommentit kehuivat visuaalisuuden käyttöä. Yhdessä kaaviossa kirkkaammat värit koettiin huonosti nähtäviksi tietokoneen ruudulta. **Mielekkyyteen** liittyviä arvioita annettiin joistain tietyistä osioista, kun jotkut kävijät kertoivat pitäneensä osioista erityisesti. **Hyödyllisyyden** näkökulmasta kommentoitiin joitain tiettyjä sisältöalueita, jotka koettiin hyviksi ja arvokkaiksi. Jotkut osiot koettiin rikastuttaviksi sekä ajattelua herättäviksi. Erityistä kiitosta saivat vuorovaikutteisia tehtäviä sisältävät osiot. **Vuorovaikutteisuuteen** liittyviä sanallisia arvioita saivatkin juuri ne osiot, ja keskustelut työyhteisön ja toisen ETMA-työtä tekevän kanssa koettiin opettavaksi ja selkeästi antoisiksi. Eri osioiden **vaativuuteen** liittyvät kommentit sisälsivät kokemusta siitä, että materiaalia ja sisältöä koettiin olevan runsaasti, ja sen sisäistäminen vaati keskittymistä. Koettiin, että materiaalin sisäistämiseksi sen läpikäymistä on jaoteltava eri ajoille. Koko digiperehdytyksen käyminen työn ohella koettiin ajoittain raskaaksi ja aikaa vaativaksi. Vaativuuteen liittyen kävijät harrmittelivat myös lähiesihenkilön kiireitä, minkä vuoksi lähiesihenkilön kanssa käytävä osio jäi joillain vajaiksi. Materiaalin **laadukkuuteen** liittyviä kommentteja oli muutama. Niissä kuvattiin, kuinka jotkut materiaalit oli koettu erityisen päteviksi. Erityisiä **lisätoiveita** kommentteissa oli esitetty kirjaamiseen liittyvään osioon sekä ETMA-työtä tekevien yhteisöön ja vertaistukeen liittyvään osioon.

Tykkäsin tästä osiosta erityisesti. Videot olivat lyhyitä ja ytimekkäitä, kuten niiden kuuluukin olla. Sopiva määrä tekstiä ja lukemista sekä hyvää visuaalista ilmettä (Sanallinen arvio ETMA-työn toimintamallia koskevasta osiosta)

Osio saa pohtimaan omaa työtä ja rakenteita. Tämä osallistaa myös koko työryhmää miettimään sitä, mikä toimii ja mikä ei, jos arjen työn tohinassa sen ääreen ei ehdi pysähtyä. Todella hyvä sekä yksilölle että yksikön kokonaisuudelle (Sanallinen arvio avopalveluyksikön ETMA-työn rakenteita koskevasta osiosta)

Koko digiperehdytystä koskevaan numeeriseen arviointiin vastasi kolme työntekijää, ja sanallisesti koko digiperehdytystä arvioi neljä työntekijää. Asteikolla 1-5 digiperehdytyksen rakenne sai arvosanan 5, digiperehdytyksen laajuus ja siihen kuluva aika 4,7, digiperehdytyksen monipuolisuus 5, digiperehdytyksen sisältämä vuorovaikutteisuus 4,7 sekä digiperehdytyksen materiaalin laadukkuus 5. Keskiarvoksi näistä annetuista arvioista ja näin ollen digiperehdytyksen kokonaisarvosanaksi muodostui 4,8.



Kuva 6: Testikäytössä annetut digiperehdytyksen kokonaisuutta koskevat numeeriset arviot (n=3)

Sanallisten arvioiden aineistosta nousi seitsemän eri teemaa: mielekkyys, hyödyllisyys, rakenne, sisältö, ajankäyttö, vuorovaikutteisuus sekä sopivuus avopalveluyksikön arkeen. Digiperehdytys koettiin kokonaisuutena **mielekkääksi** ja **hyödylliseksi**, lisäksi yksittäisiä sisältö-osuuksia mainittiin erityisen hyödyllisiksi. Digiperehdytyksen **rakenteen** näkökulmasta digiperehdytys ja sen sisältämät jaottelut olivat selkeitä. **Sisältö** koettiin hyväksi, hyödylliseksi ja monipuoliseksi sekä uusia näkökulmia tuovaksi. **Ajankäyttöön** liittyen digiperehdytyksen kerrottiin vievän aikaa, mutta perehtyminen omaan tahtiin koettiin hyvänä. Digiperehdytykseen sisältyvät **vuorovaikutteelliset** osiot koettiin hyvänä, erityisesti lähiesihenkilön kanssa käytävät keskustelut. **Avopalveluyksikön arkeen sopivuuden** näkökulmasta digiperehdytys koettiin hyväksi tavaksi perehtyä ETMA-työn sisältöihin muun yksikössä annettavan perehdytyksen rinnalla.

Taulukko 5: Aineiston analyysi koskien testikäytön sanallisia arvioita digiperehdytyksen kokonaisuudesta

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
”Pidin tästä digiperehdytyksestä kovasti ja olen sitä mieltä, että jokainen Pidä	Pidetty mielekkäänä ja hyödyllisenä Sofia-kirjaamisosio hyvä ja	Mielekkyys Hyödyllisyys

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
<p>kiinni -avopalvelun työntekijä hyöttyy tästä, vaikka etma-työ ei olisikaan itselle se päätyö. Erityisesti Sofia-alustaa käsittelevä osio oli mielestäni hyvä ja erityisen tarpeellinen, sillä se selitti minulle monia asioita joita olin itsekseni miettinyt ja joihin aion palata kun en ole varma jostakin kirjaamisesta. Kokonaisuus oli selkeästi jaoteltu, jolloin aiheiden ääreen palaaminen on helppoa. Videot on selkeitä ja ne on hyvin jäsennelty. Koen myös tärkeänä, että työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on otettu tärkeäksi osaksi tätä perehdytyskokonaisuutta.”</p>	<p>tarpeellinen, selittävä Kokonaisuus selkeästi jaoteltu, palaaminen helppoa Videot selkeitä ja hyvin jäsenneltyjä Työhyvinvointi-osio tärkeä</p>	<p>Rakenne Sisältö</p>
<p>”Perehdytys oli hyvä kokonaisuus ja sisälsi paljon hyödyllistä tietoa. -- Perehdytyksen läpi käyminen vaatii aikaa, jota minulla ei ehkä riittävästi ollut. Asiasisältö oli monipuolinen ja kaikkein mielenkiintoisempana koin perehdytyksessä -- videon, joka oli todella mielenkiintoinen! Myös esihenkilön kanssa keskustelu ETMA-työstä oli kiinnostavaa. Uusien näkökulmien saaminen on tärkeää, niitä koin saaneeni tästä koulutuksessa.”</p>	<p>Hyvä kokonaisuus, sisältö hyödyllinen Vaatii aikaa Sisältö monipuolinen, tietty video mielenkiintoinen Keskustelu esihenkilön kanssa oli kiinnostava Saanut uusia näkökulmia</p>	<p>Rakenne Sisältö Ajankäyttö Vuorovaikutuksellisuus Hyödyllisyys</p>
<p>”Ei enää mitään sanottavaa. Julkiseen levitykseen vain tämä kurssi, jotta muutkin hyötyvät tästä.”</p>	<p>Ei lisättävää, hyödyllinen</p>	<p>Hyödyllisyys</p>
<p>”Minusta tämä on kyllä aika hyvä tapa saada omaan tahtiin perehtyä näihin ETMA-työn asioihin, vaikka rinnalla olisikin vielä muun perustyön</p>	<p>Hyvä tapa perehtyä omantah- tisesti muun perehdytyksen ohessa</p>	<p>Ajankäyttö Sopivuus avopalveluyksikön arkeen</p>

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
asioihin perehdytystä kasvotusten.”		

Kokonaisuuden hahmottamisessa ja arvioimisessa on tärkeää kiinnittää huomiota myös yksittäisistä osioista annettuihin arvioihin ja miettiä, miten eri osiot vaikuttavat kokonaisuutena digiperehdytyksen käymiseen. Joihinkin tiettyihin osioihin oli kommentoitu myös digiperehdytystä yleisemmällä tasolla, joten myös niiden tarkastelu kokonaisuutta arvioidessa on tärkeää.

### 5.5 Valmis digiperehdytys

Testikäytön jälkeen digiperehdytys suljettiin ja siihen tehtiin vielä joitakin muutoksia testikäytön arvioista saadun aineiston perusteella. Yksittäisiä sisältömuutoksia, kuten taulukon värimuutokset, tehtiin lukemisen helpottamiseksi. Tiettyihin osioihin esitettiin pari lisätoivetta, joista toinen tehtiin, mutta toinen todettiin teknillisistä syistä mahdottomaksi toteuttaa. Kokonaisuus, tekstiosuudet sekä rakenne koettiin niin numeeristen kuin sanallisten arvioiden perusteella toimiviksi ja hyväiksi, joten niihin ei muutoksia tehty. Digiperehdytys sisälsi muutama pidemmän videon, joiden pituudet olivat 40-45 minuuttia. Osa testikäyttäjistä koki kyseiset videot liian pitkiksi, mikä voi heikentää asioiden sisäistämistä. Kyseiset videot ovat ulkopuolisten luennoitsijoiden videoita, joiden muokkaaminen ei sen vuoksi tässä vaiheessa onnistunut. Digiperehdytyksen toimivuuden kannalta videoita on kuitenkin todennäköisesti jossain vaiheessa syytä lyhentää tai pilkkoa.

Annettujen arvioiden perusteella digiperehdytyksen käymisen ohjeistus on hyvä päivittää. Testikäyttö suoritettiin suhteellisen lyhyellä aikavälillä (3-4 viikkoa), joka joidenkin kokemusten mukaan tuntui liian lyhyeltä ajalta materiaalin läpikäymiselle ja asioiden sisäistämiseksi. Ohjeistukseen lisättiin digiperehdytyksen materiaalin käymiseen kuluva aika-arvion lisäksi suositus siitä, että käymisen kokonaisuutta jakaisi laajemmalle ajanjaksolle asioiden sisäistämisen helpottamiseksi. Tämä tuo todennäköisesti myös keveyttä digiperehdytyksen käymiseen, joka työn ohessa koettiin ajoittain raskaana.

Aikaa ja panostusta vaativimmat vuorovaikutukselliset tehtävät koettiin toisaalta antoisiksi, mutta myös vaativiksi. Niiden tärkeyttä painotettiin myös työntekijöille tehdyssä kyselyssä, joten tehtävien muokkaamisen sijaan voi olla hyvä tiedottaa kyseisistä tehtävistä jo digiperehdytyksen alussa. Tämä todennäköisesti auttaa digiperehdytyksen kävijää suunnittelemaan ajankäyttöä paremmin, jolloin myös kokemus tehtävien vaativuudesta saattaa laskea. Olennaista on myös tiedottaa selkeästi esimerkiksi lähiesihenkilöitä digiperehdytyksen vuorovaikutusta vaativista osioista, jotta he pystyvät varautumaan niihin ja varaamaan aikaa myös omasta kalenterista niiden toteuttamiselle.

Edellä mainittujen muutosten lisäksi digiperehdytykseen lisättiin palauteosio, joka jatkossa tekee näkyväksi digiperehdytyksen kävijöiden ajatuksia ja kokemuksia. Lisäksi lähiesihenkilöni kävi läpi rakennetun digiperehdytyksen, tuoden siihen omia, lähinnä muodollisia muutosehdotuksia. Tehtyjen muutosten ja päivitetyn ohjeistuksen jälkeen digiperehdytys todettiin valmiiksi ja se julkistettiin uudestaan. Digiperehdytyksen sisältö käytiin lyhyesti läpi ETMA-työtä tekevien työkokouksessa, jossa nykyiset ETMA-työtä tekevät toivoivat pääsyä digiperehdytykseen kerratakseen työhön liittyviä oleellisia näkökulmia. Avopalveluyksiköiden lähiesihenkilöt lisättiin myös digiperehdytyksen kävijöiksi, jotta he näkevät sen sisällön ja voivat entistä paremmin nivoa yksikössä annettavaa perehdytystä yhteen digiperehdytyksen kanssa. Sisältö käydään myös lyhyesti läpi avopalveluiden lähiesihenkilöitä kokoavassa Teams-kokouksessa vielä tämän vuoden (2023) puolella.

## 6 Johtopäätökset

Johtopäätöksissä tarkastelen kehittämisprosessiin kuuluneita vaiheita suhteessa kehittämis-tehtävään sekä Yhteiskehittämisen käsikirjassa määritellyn yhteiskehittämisen prosessin mukaisesti (Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 17). Opinnäytetyöni kehittämistehtävä oli toteuttaa ja kuvata jäsenyhdistysten työntekijöitä osallistava koulutuksen rakentamisen tapa ja prosessi. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi digitaalinen, verkkokoulutuslustoalla sijaitseva perehdytyskoulutus jäsenyhdistyksiin tuleville uusille ETMA-työtä tekeville työntekijöille.

Yhteiskehittämisen prosessin ensimmäisenä vaiheena on määritellä **lähtökohdat**, eli kehittämistehtävä. Opinnäytetyön kehittämisprosessin lähtökohtana toimi ETKL:n keskusjärjestössä sekä jäsenyhdistyksissä noussut tarve verkkokoulutuslustoallamme sijaitsevalle ETMA-työn digiperehdytykselle, jonka rakentaminen oli myös henkilökohtaisen työsuunnitelmani työtehtävä. ETKL:n keskusjärjestön Pidä kiinni -koordinaatio koordinoi hoitojärjestelmää ja sen myötä myös ETMA-työtä, minkä vuoksi perehdytystä olisi tärkeää tarjota myös keskusjärjestöstä. Olin itse perehdyttänyt uusia yksittäisiä työntekijöitä jonkin verran aiemmin varsinaisen perehdytyskokonaisuuden puuttuessa. Koska ETMA-työtä tehdään avopalveluyksiköissä, oli tärkeää, että ETMA-työhön liittyvä digiperehdytys vastaisi mahdollisimman hyvin avopalveluyksikön tarpeisiin, nivoutuisi yhteen siellä annettavan perehdytyksen kanssa sekä olisi rakenteeltaan sellainen, että se on mahdollista käydä avopalveluyksikön arjessa.

Lähtökohtien ollessa selkeitä alkoi yhteiskehittämisen toinen vaihe, eli **toimijaverkon kokoaminen**. ETMA-työn digiperehdytyksen rakentaminen kuului omiin työtehtäviini oman työroolini puolesta, ja tästä syystä vastasin kehittämisprosessin suunnittelusta, koordinoinnista ja etenemisestä. Jotta digiperehdytys vastaisi avopalveluyksiköiden tarpeisiin olisi tärkeää, että avopalveluyksiköiden toiveet tulisivat huomioiduiksi digiperehdytyksen rakentamisen eri vaiheissa. Näin ollen ETMA-työtä tekevien ottaminen mukaan kehittämistyöhön oli looginen

valinta. Uusien ETMA-työtä tekevien perehdytyksestä vastaavat heidän lähiesihenkilönsä jäsenyhdistyksissä, minkä takia myös lähiesihenkilöiden liittäminen osaksi toimijaverkkoa oli tärkeää.

Osaltaan toimijaverkon kokonaisuus ei ollut hallittavissa, koska työntekijöissä voisi olla vaihtuvuutta, ja kehittämiseen osallistuminen olisi vapaaehtoista. Toimijaverkon eläväisyys on kuitenkin yhteiskehittämisen ominaista (Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 21). Osaksi toimijaverkkoa muodostuivat myös lähiesihenkilöni sekä ETKL-akatemian kokonaisuudesta vastaava kehitysjohtaja, joiden kanssa kävin pohdintoja kehittämisprosessin rakenteesta ja toteutustavoista. Lähiesihenkilöni sekä kehitysjohtaja olivat kehittämisprosessin aikana hieman kaukaisempia toimijoita ollen aktiivisemmassa roolissa kehittämisprosessin suunnitteluvaiheessa.

Yhteiskehittämiseen liittyvä kolmas vaihe, eli **käytännön toteutuksen suunnittelu** toteutui osin itsenäisesti minun toimestani, osin keskustellen lähiesihenkilöni ja kehitysjohtajan kanssa sekä ajoittain pohtien kehittämisprosessin kokonaisuutta opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa. Käytännön toteutukseen liittyvät vaiheet valikoituivat suhteessa kehittämisprosessin tavoitteisiin, mutta myös huomioiden käytettävissä olevat resurssit. Koko toteutuksen suunnittelun ajan arvioin, minkälainen osallisuuden muoto olisi mahdollinen niin, ettei se olisi liian aikaa vievä avopalveluyksiköiden arkeen nähden. Mikäli kehittämiseen osallistuminen vaatisi liikaa, vaikuttaisi se todennäköisesti kehittämiseen mukaan tulevien määrään negatiivisesti. ETMA-työtä tekevien ja heidän lähiesihenkilöidensä mukana olon tulisi olla selkeää, helppoa ja hyvin määriteltyä, jotta työntekijät tietävät mitä heiltä toivotaan ja mitä se heiltä vaatii. Lisäksi avopalveluyksiköiden toiminnassa sekä alueilla, joissa ne sijaitsevat on joitakin eroavaisuuksia, mistä syystä mahdollisimman monen eri näkökulman saaminen oli tärkeää.

Kehittämisprosessin käytännön toteutuksen osallistaviksi vaiheiksi muotoutui ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen kohdennettu kysely sekä rakentuneen digiperehdytyksen testikäyttö. Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden toiveita ja ajatuksia digiperehdytykseen liittyen. Kysely aineistonkeruumuotona paitsi vastasi tiedon saannin tarpeeseen, sekä oli myös riittävän matalan kynnyksen osallistumisen tapa ajatellen kyselyn vastaajia. Jotta ETMA-työtä tekevien ääni jäisi vahvemmin näkyviin digiperehdytykseen, päätettiin kyselyssä kysyä myös suoraan sisältöä digiperehdytyksen osioihin. Nämä jätettiin kuitenkin pois varsinaisesta aineistosta, jotta opinnäytetyön viitekehys pysyisi tarpeeksi selkeänä ja hallittavana. Yhteiskehittämiseen liittyy usein kehitetyn palvelun tai toiminnon testaaminen, jotta lopputulos vastaisi mahdollisimman hyvin sen tarpeisiin (Kauppinen ym. 2020, 11). Tämän vuoksi suunnitteluvaiheessa prosessiin liitettiin digiperehdytyksen testikäyttö ETMA-työtä tekeville työntekijöillä. Käytännön toteutusta suunnitellessa oli tiedossa, että testikäyttö ei välttämättä onnistuisi kovin monella työntekijällä, koska juuri aloittaneita ETMA-työtä tekeviä ei välttämättä olisi kovin paljon, ja pidempään työtä tehneitä voisi olla vaikea motivoida osallistumaan työkiireiden keskellä. Testikäytön ottaminen osaksi kehittämisprosessia koettiin kuitenkin tärkeäksi

vaiheeksi, jotta lopputulos olisi mahdollisimman hyvin palveleva avopalveluyksiköitä ajatellen. Käytännön toteutuksen vaiheiksi muodostuivat siis digiperehdytyksen alustavan rungon rakentaminen, ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen lähetettävä kysely, digiperehdytyksen rakentaminen kyselyn perusteella, digiperehdytyksen testikäyttö, muutosten tekeminen testikäytöstä tulevien kommenttien perusteella, ja viimeisenä vaiheena valmis digiperehdytys.

Ennen kyselyn lähettämistä ja muotoutumista aloin luomaan digiperehdytykselle runkoa ETMA-työn sisältöjen perusteella, joka oli yhteiskehittämisen prosessiin kuuluvan **käytännön toteutuksen** ensimmäinen vaihe. Koin, että yksistään Vuolearning-verkkokoulutusalueesta löi digiperehdytykseen joitakin tiettyjä raameja, jotka oli hyvä ottaa huomioon jo kyselyä suunniteltaessa. Näin välttyisin kysymästä tai antamasta kyselyssä jotain sellaista vaihtoehtoa, joka ei olisi lopulta mahdollista toteuttaa. Koska kyseessä oli ETMA-työhön liittyvä digiperehdytys, oli selkeää, että sisältöalueet tulisivat koskemaan ETMA-työn eri osa-alueita. Vuolearning-verkkokoulutusalueella koulutussisällöt rakentuivat teknisesti moduuleille, joten digiperehdytyksen moduulien nimeäminen ETMA-työn eri osa-alueiden mukaan oli tekniikan puolesta järkevin vaihtoehto. Sisältöalueiden hahmottaminen ja moduulien nimeäminen toi rakennetta kyselylle ja selkeyttä siihen, mitä näkökulmia kyselyssä olisi arvokasta kysyä. Digiperehdytyksen runkoa hahmotellessani perehdyin myös oppimisen, verkkopedagogiikan sekä perehdytyksen teoriaan, jotta osaisin jo alkuvaiheessa ottaa huomioon niiden näkökulmasta olennaisia tekijöitä, sekä huomioida niitä myös kyselyä tehdessä.

Käytännön toteutuksen toinen vaihe oli ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen lähetettävä kysely, jonka kautta he kertoivat toiveitaan ja ajatuksiaan digiperehdytyksen sisältöön liittyen. Kyselyn rakentamisessa huomioin jo rakentamaani digiperehdytyksen runkoa sekä teoriapohjaa. Kysely lähetettiin 28 työntekijälle ja siihen vastasi 13, joten vastausprosentti oli 46 %. Vastaajien määrä oli hieman korkeampi, kuin mitä organisaatiomme kyselyihin jäsenyhdistysten työntekijät yleensä keskimäärin vastaavat. Kysely oli rakenteeltaan melko lyhyt, mutta avoimet kysymykset vaativat vastaajaa keskittymään ja ottamaan aikaa vastaamiselle. Aineiston loppupuolella oli havaittavissa, että kaikki vastaajat eivät vastanneet enää kaikkiin kysymyksiin, mikä saattoi olla seurausta kiinnostuksen pienestä lopahtamisesta. Kysely antoi kuitenkin hyvin materiaalia ja näkökulmaa siitä, mitkä avopalveluyksiköiden työntekijöiden mielestä olivat olennaisimpia asioita digiperehdytykseen liittyen.

Käytännön toteutuksen kolmantena vaiheena oli digiperehdytyksen rakentamisen jatkaminen kyselystä nousevan aineiston perusteella. Digiperehdytyksen rakenteeseen liittyen toivottiin muun muassa helppokäyttöisyyttä sekä helppoa saatavuutta, selkeitä osioita ja että digiperehdytyksen voisi käydä omassa tahdissa. Digiperehdytyksen osioita rakentaessani pyrin pitämään osiot sopivan pituisina, sekä jaottelemaan ne selkeästi hahmotettaviksi osa-alueiksi. Kiinnitin huomioita myös osioiden monipuolisuuteen, ja pyrin sisällyttämään jokaiseen osioon

paitsi tekstiosuuksia, myös videoita, kuvia ja visuaalisuutta. Digiperehdytyksen alkuun kokosin ohjeita ja vinkkejä digiperehdytyksen käymiseen sekä oppimisen edistämiseksi. Huomioin oppimisen ja perehtymisen prosessia reflektiivisillä kysymyksillä osioiden päätteeksi, jotka edistävät digiperehdytyksen kävijää sisäistämään ja tutkimaan läpi käymiään asioita.

Sisältöön liittyen kyselyssä nousi esille muun muassa toiveita halukkaille saatavilla olevan lisätiedon liittämistä digiperehdytyksen materiaaleihin, sekä ammatti-identiteettiä tukevasta otteesta. Nämä toiveet huomioiden esimerkiksi etsivän ja matalan kynnyksen työn teoriaa käsittelevään osuuteen on liitetty materiaalia, johon digiperehdytyksen kävijä voi halutessaan perehtyä tarkemmin. Ammatti-identiteettiä tukevaa pohdintaa digiperehdytyksen kävijä käy reflektoidessaan etsivää työtä tekevän ominaisuuksia omalla kohdallaan, sekä keskustellessaan toisen ETMA-työtä tekevän työntekijän kanssa ETMA-työtä tekevien vertaisuuteen liittyvän osion tehtävässä. Kyselyssä nousi myös vuorovaikutukseen liittyviä toiveita, ja digiperehdytyksen toivottiin edistävän keskustelua paitsi työyhteisön, myös lähiesihenkilön sekä muiden ETMA-työtä tekevien kanssa. Näiden edistämiseksi digiperehdytyksen tehtävissä on joukossa myös vuorovaikutuksellisia tehtäviä, jotka digiperehdytyksen kävijä käy yhdessä joko työyhteisön, lähiesihenkilön tai toisen ETMA-työtä tekevän kanssa.

Kyselyn mukaan digiperehdytyksen kolme tärkeintä tavoitetta olivat työntekijän osaamisen kehittäminen ETMA-työn sisältöihin perehdyttämällä, työn merkityksellisyyden tunteen vahvistaminen sekä työntekijän omien vahvuuksien tunnistaminen ETMA-työssä. ETMA-työhön paneutuminen aloitetaan sen pohjalla olevan teorian ja ajattelun kirkastamisesta, mikä paitsi kehittää työntekijän osaamista, myös vahvistaa työn merkityksellisyyttä. ETMA-työn konkreettisiin sisältöihin siirrytään tämän jälkeen, jolloin ymmärrys työstä vahvistuu. Omien vahvuuksien tunnistamisessa auttaa eri osioiden tehtävät sekä reflektiiviset pohdinnat. Lopuksi digiperehdytyksen kävijä arvioi digiperehdytyksen tavoitteiden täyttymistä, joka paitsi auttaa kävijää arvioimaan omaa oppimista, myös antaa arvokasta palautetta digiperehdytyksen tuloksellisuudesta.

Digiperehdytyksen valmistumisen jälkeen käytännön toteutuksen seuraava osio oli digiperehdytyksen testikäyttö. Tässä vaiheessa valmistuneen digiperehdytyksen kävijät viisi hiljattain aloittanutta ETMA-työtä tekevää työntekijää, antaen siitä samalla arvioita ja huomioita eri näkökulmista. Testikäyttö toi hyvin näkyville digiperehdytyksen vahvuudet, edelleen kehitettävät kohdat sekä erilaiset oppijat. Jotkut pitivät joitakin osioita liian laajoina, kun toiset pitivät samoja osioita juuri sopivan kompakteina. Testikäytöstä kävi ilmi myös se, että visuaalisuus sekä videoiden, tekstiosuuksien ja vuorovaikutuksellisten tehtävien vaihtelevuus oli onnistunutta. Digiperehdytyksen lopussa olevassa kyselyssä perehdytystä testikäyttäneet työntekijät arvioivat perehdytysten tavoitteiden toteutumista, ja arvioiden mukaan lähes jokainen tavoite oli toteutunut kiitettävällä tavalla. Lähes kiitettävän arvosanan sai avopalveluyksiköiden rakenteita koskeva osuus, jonka tavoitteiden täyttymiseen voidaan



päätellä vaikuttavan se, ettei kyseiseen osioon kuuluva vuorovaikutuksellinen tehtävä avopalveluyksikön lähiesihenkilön kanssa toteutunut kaikilla käyttäjillä. Digiperehdytyksen rakentamisessa panostettiin osioiden selkeyteen, johdonmukaisuuteen, monipuolisuuteen sekä visuaalisuuteen, joista kaikki saivatkin kiitosta sekä yksittäisten osioiden että kokonaisuuden kohdalla. Testikäytön jälkeen lähiesihenkilöni kävi digiperehdytyksen läpi, antaen siitä omia huomioitaan. Testikäytöstä saatujen arvioiden sekä lähiesihenkilöni kommenttien perusteella digiperehdytykseen sekä sen käymiseen liittyvään ohjeistukseen tehtiin vielä joitakin muutoksia, jonka jälkeen digiperehdytys todettiin valmiiksi.

Yhteiskehittämisen prosessin näkökulmasta prosessin neljäs vaihe, eli **tulosten ja kokemusten hyödyntäminen sekä innovaatioiden luova käyttöönotto** toteutui valmiin digiperehdytyksen julkistamisen myötä. Digiperehdytyksen sisältö esiteltiin ETMA-työtä tekevien työkokouksessa nykyisille ETMA-työtä tekeville. Sisältö esitellään myös ETMA-työtä tekevien lähiesihenkilöille Teams-tapaamisessa vielä vuoden 2023 aikana. Lisäksi opinnäytetyön kirjallinen tuotos jaetaan ETKL:n keskusjärjestön työyhteisön nähtäväksi, jotta kehittämisprosessin näkökulmia ja tuloksia voivat hyödyntää myös muut organisaatiomme koulutuskokonaisuuksia rakentavat asiantuntijat.

Yhteiskehittämisen prosessin viimeinen vaihe eli **innovaation käytön vaikutusten arviointi** tapahtuu jatkossa omalla vastuualueellani, jossa roolini on ylläpitää ja kehittää ETMA-työn digiperehdytystä edelleen. ETMA-työn digiperehdytyksen päivittäminen ja ajan tasalla pitäminen on sen hyödyllisyyden ja laadun kannalta ehdottoman tärkeää. Perehdytysten pitäminen ympäristön ja työn muutosten mukana vaatii sitä, että perehdytyksestä ja sen toimivuudesta kerätään palautetta siihen liittyviltä osapuolilta. Tärkeää on myös seurata uuden työntekijän osaamista ja arvioida siitä näkökulmasta, onko perehdytys vastannut tarpeisiin. Perehdytyskokonaisuuksien kehittäminen ja päivittäminen tulee olla jollain selkeänä vastuualueena. (Eklund 2018, 132-134.)

ETMA-työn kehittyessä ja muuttuessa on tärkeää päivittää tiedot ajantasalle sekä huolehtia, että digiperehdytys vastaa jatkossakin niihin tarpeisiin, joita ETMA-työn oppiminen vaatii. Päivittämisen yhteydessä on myös oleellista huolehtia, että kokonaisuus pysyy hallittuna, helposti sisäistettävänä ja loogisena. Päivitysten tekeminen ilman kokonaisuuden hahmottamista voi aiheuttaa digiperehdytyksen pirstaleisuutta. Digiperehdytyksessä kysytään kaikilta sitä käyviltä palautetta digiperehdytyksen kokonaisuudesta, mikä mahdollistaa myös sen käyttäjien näkökulmien ja mahdollisten kehittämis ehdotusten huomioimisen. Olen itse myös jatkossakin tiiviisti tekemisissä sekä uusien että pidempään työssä olleiden ETMA-työtä tekevien kanssa, jolloin minulla on mahdollisuus kuulla avopalveluyksiköissä nousevia kommentteja ja kokemuksia digiperehdytykseen liittyen.

Digiperehdytystä päivittäessä sen kävijöiden kokemusten huomioon ottaminen on tärkeä osa, mutta tärkeää on myös pitää huoli, että se ajan kuluessa sisältää edelleen ajantasaista tietoa. Jotkut digiperehdytyksessä olevista ulkopuolisen luennoitsijoiden videoista voivat ajan kuluessa alkaa tuntua vanhoilta, jos ja kun niissä puhutut tämän hetkiset ilmiöt ja asiat vanhenevat. Uudet tutkimukset ja käytänteet etsivän ja matalan kynnyksen työn kentältä on tärkeää viedä osaksi digiperehdytystä, mikäli se palvelee kokonaisuutta ja tuo sinne uutta ja tärkeää näkökulmaa.

Seuraavassa kuviossa on esitetty edellä avatut opinnäytetyön kehittämisprosessin vaiheet, mukailien Yhteiskehittämisen käsikirjassa esitettyä yhteiskehittämisen prosessin kulkua.



Kuvio 7: Opinnäytetyön kehittämisprosessi kuvattuna yhteiskehittämisen prosessin mukaisesti (mukailien Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 17)

Testikäytöstä saatujen arvioiden perusteella digiperehdytys oli onnistunut vastaamaan niihin tarpeisiin, joita kyselyn tulokset toivat esiin. Näin ollen voidaan todeta, että etukäteen esimerkiksi kyselyn muodossa haarukoidut toiveet ja näkemykset tuovat arvokkaan näkökulman koulutuskokonaisuuksien rakentamiseen sekä esille sellaisia näkökulmia, jotka muussa

tapauksessa saattaisivat jäädä huomiotta. Koska rakennamme koulutuksia eri organisaatioiden tarpeisiin, on tärkeää huomioida niissä vallitsevat tekijät ja olosuhteet koulutusten rakentamisessa. Avopalveluyksiköiden näkökulma on äärimmäisen tärkeä, kun määritellään sitä mitä uuden työntekijän on tärkeää hallita.

Digiperehdytyksen testikäyttö toi näkyväksi myös sen, miten digiperehdytyksen eri sisällöt koetaan. Erilaisten oppimistyylien huomioiminen vaikuttaa verkossa pidettävien kurssien tuloksellisuuteen (Glenn 2018, 385), joten voidaankin siis todeta, että monipuolisesti tämän näkökulman huomioiminen sisältöjä rakennettaessa on vaikuttanut digiperehdytyksen tuloksellisuuteen myönteisesti. Testikäyttö toi näkyväksi myös sen, että erityisesti pitkät videot koettiin osaltaan haastaviksi. Tämä vaatii laajempaa pohtimista, koska verkkokoulutuksissa saatetaan hyödyntää esimerkiksi Teams-alustalla pidettyjä koulutuksia niin, että ne nauhoitetaan ja nauhoitukset siirretään verkkokoulutusalueelle. Tällaisten nauhoitteiden käyttö-tarkoitusta on hyvä pohtia tarkemmin, koska ne eivät tämän kokemuksen mukaan sovellu kaikkiin tilanteisiin. On hyvä pohtia, minkälaiset sisällöt niistä hyötyvät, ja voiko nauhoitteita hyödyntää jollain muulla tavalla.

Kehittämisen tavoitteena oli valmiin digiperehdytyksen lisäksi kuvata koulutusten rakentamisen tapa, jota voisi mahdollisesti hyödyntää jatkossa ETKL:n keskusjärjestössä, sekä mahdollisesti myös muissa, verkkokoulutuksia rakentavissa organisaatioissa. ETMA-työn digiperehdytyksen kehittämissuunnitelmaa ja siitä syntyneitä havaintoja on mahdollista hyödyntää ETKL:n keskusjärjestössä rakennettaessa erilaisia koulutuksia ETKL-akatemiaan. Verkkopedagogiikkaa käsittelevässä luvussa 3.3 kuvatun Mishran ja Koehlerin (2008) TPACK-mallia tarkastellessa (Kyllönen 2020, 32) on mahdollista arvioida, missä osa-alueissa organisaatiomme on vahvoilla, ja missä osa-alueissa olisi tarve tiedon lisäämiselle. Asiantuntijaorganisaatioissa sisällöllisen tietämyksen (*content knowledge*, CK) voidaan olettaa olevan yleisesti ottaen vahvaa, mutta esimerkiksi pedagoginen tietämys (*pedagogical knowledge*, PK) tai teknologinen tietämys (*technological knowledge*, TK) saattaa olla vaihtelevaa. Tarkastelemalla laadukkaan verkkopedagogiikan elementtejä ja niiden suhdetta organisaatioomme pystymme paitsi hyödyntämään entistä paremmalla tavalla eri asiantuntijoiden osaamista, mutta myös kehittämään parantamista vaativia osa-alueita. Tätä kautta rakentamiemme koulutuskokonaisuuksien laatu ja näin ollen myös jäsenyhdistystemme saama tuki paranee.

Kehittämisen tuloksia esiteltiin jäsenyhdistysten ETMA-työtä tekeville heidän työkokouksessaan, sekä heidän lähiesihenkilöilleen loppuvuonna toteutuvassa Teams-tapaamisessa. Opinnäytetyön kirjallinen osuus jaetaan tarkasteltavaksi ETKL:n keskusjärjestön asiantuntijoille. Kuvaus digiperehdytyksen ja sen rakentamisen huomionarvoisista tekijöistä voivat toimia apuna koulutuksia rakentaessa. Osallisuuden ollessa yksi ETKL:n arvoista kehittämissuunnitelma antaa myös mallia siitä, kuinka koulutuksia rakentaessa voidaan huomioida loppukäyttäjien, eli jäsenyhdistystemme työntekijöiden ääni ja osaaminen. Kehittämissuunnitelma on siis

eräänlainen esimerkki erityisesti digiperehdytysten rakentamisesta, ja siitä hyötyvät muut verkkokoulutuksia rakentavat nykyiset ja tulevat kollegat, sekä myös mahdolliset muut verkkoympäristössä sijaitsevia koulutuksia rakentavat tahot.

## 7 Pohdinta

Pohdintaan liittyvässä osiossa pohdin opinnäytetyöprosessia sekä työn onnistumisen, että henkilökohtaisen prosessin kannalta. Lisäksi pohdintaosioon sisältyvät kehittämisprosessin eettiset kysymykset, tulosten siirrettävyys sekä jatkokehittämisaiheet.

### 7.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessiin vaikuttivat aikataulu, käytettävissä olevat resurssit sekä oma haluni liittää opinnäytetyö olemassa olevaan työtehtävääni. Tämä onnistui melko hyvin siitä syystä, että työni sisältää lähtökohtaisesti paljon kehittämistä sekä erilaisten pidempien prosessien edistämistä ja hallintaa. Kehittämisprosessin kokonaisuutta sekä sen käytännön osuuksia haastoi se, ettei muilla prosessiin osallistujilla ollut resursseja kovin paljon aikaa vievään kehittämistyöhön, jolloin käytännön toteutuksen oli oltava muille osallistujille suhteellisen helppo ja vaivaton. Tämä vaikutti myös siihen, ettei yhteiskehittämisessä korostuvaa osallistujien keskinäistä vuorovaikutusta juuri tässä kehittämistyössä päässyt syntymään. Kyselyn sekä testikäytön avulla sain kokemuksia ja näkemyksiä laajemmalta joukolta, kun taas esimerkiksi ryhmähaastattelu tai muu yhtäaikaista läsnäoloa vaativa kehittämistyö tai aineistonkeruu olisi pienentänyt osallistujamäärää täysien kalentereiden vuoksi. Laajempi yhteinen kehittäminen olisi vaatinut myös sitä, että kehittämiseen osallistuneet olisi perehdytetty Vuolearning-verkkokoulutusalueelle rakentamiseen, mikä ei tässä kohdassa ollut mahdollista. Resurssien luomista reunaehdoista huolimatta yhteiskehittämisen menetelmät soveltuivat hyvin digiperehdytyksen kehittämisprosessiin sen ollessa joustava ja monimuotoinen kehittämisen tapa.

Kysely ja testikäyttö aineistonkeruun menetelminä toimivat paitsi resurssiin nähden hyvin, myös aineiston saamisen kannalta onnistuneesti. Digiperehdytyksen rakentamisen vaiheessa kyselyn myötä saadut näkökulmat ja huomiot olivat tärkeitä ja myös lähes kaikki mahdollisia toteuttaa Vuolearning-verkkokoulutusalueen puitteissa. Kyselyn rakenne oli melko toimiva, joskin kysymysten asetteluun ja muotoon olisi voinut kiinnittää tarkempaa huomiota, jotta riski loppuvaiheen väsähtämiseen olisi ollut mahdollisimman pieni. Testikäyttö puolestaan toi hyvin näkyviin digiperehdytyksen kävijöiden prosessia sekä sellaisia sisältöön ja rakenteeseen liittyviä seikkoja, joita oli syytä vielä hioa. Jotkut digiperehdytyksen kävijät kokivat testikäytön aikataulun olevan liian tiukka, mikä saattoi vaikuttaa siihen, etteivät ihan kaikki ehtineet käydä sitä täysin loppuun. Mikäli testikäytölle olisi varattu enemmän aikaa, olisi jokaiselta testikäyttäjältä saatettu saada arvioita niihin kohtiin, joista se jäi uupumaan. Sekä kyselyyn

että testikäyttöön osallistuneita ei ollut määrällisesti paljon, mihin vaikutti automaattisesti se, ettei ETMA-työtä tekeviä tai heidän lähiesihenkilöitään ole lähtökohtaisesti lukuisia. Siihen nähden kehittämisprosessiin osallistuneita oli kuitenkin hyvin ja digiperehdytykseen saatiin avopalveluyksiköiden työntekijöiden näkökulmaa onnistuneesti.

Henkilökohtainen prosessi opinnäytetyön kanssa oli pitkä. Opintoja aloittaessani syksyllä 2020 opinnäytetyön aiheeni vaihtelivat. Halusin liittää opinnäytetyön omaan työnkuvaani, joka sisälsi paljon kehittämistä jo valmiiksi, ja joka myös hyötyisi opinnäytetyöprosessin tuomista näkökulmista. Pidä kiinni -hoitojärjestelmän asiakaspintaan liittyviä tutkimuksia ja kehittämistehtäviä en harkinnut, koska hoitojärjestelmässä oli menossa monivuotinen ulkopuolisten tutkijoiden tutkimus. Omassa työssäni toimin muutenkin lähtökohtaisesti jäsenyhdistysten työntekijöiden kanssa, jolloin heidän kanssaan toteutettava kehittämisprosessi oli looginen valinta.

Opinnäytetyön aloittaminen lopulta kuitenkin venyi erinäisistä syistä johtuen, vaikka prosessi pysyikin aktiivisena mielessä. Digiperehdytyksen rakentamisen tullessa ajankohtaiseksi omassa työsuunnitelmassani koin sen hedelmälliseksi aiheeksi yhdistää opinnäytetyön prosessiin. Aiheen kirkastuessa lopullisen kehittämisprosessin vaiheiden ja käytännön toteutuksen rakentamisessa auttoi kehitysjohtajamme, joka vastaa myös ETKL-akatemian kehittämisestä ja koki opinnäytetyöprosessini myös siitä näkökulmasta oivalliseksi. Digiperehdytyksen rakentamisen ollessa myös henkilökohtaisessa työsuunnitelmassani tälle vuodelle auttoi se aikataulun hahmottamisessa ja siitä kiinni pitämisessä. Täyden työajan sisältävän asiantuntijan työn yhdistäminen opintoihin oli myös ajoittain haastavaa, mutta oman työtehtävän nostaminen opinnäytetyöprosessiksi auttoi tätä yhdistämistä.

Opinnäytetyön prosessin käytännön osuus toteutui lopulta yhden vuoden aikana, alkaen alkuvuodesta tutkimussuunnitelmalla ja päättyen vuoden loppuun valmiiseen opinnäytetyöraporttiin. Kehittämisprosessin ollessa paitsi minun vastuullani, myös omassa työsuunnitelmassani antoi se minulle mahdollisuuden toteuttaa sitä aikataulullisesti itselleni sekä prosessin kanalta ideaalilla tavalla. Vaikka erilaisten prosessien ja kehittämisten koordinointi ja ylläpitäminen kuuluvat oleellisesti nykyiseen työnkuvaani, antoi opinnäytetyön kehittämisprosessi itselleni lukuisia uusia näkökulmia. Tutkimuksellisuuden oikeaoppinen liittäminen kehittämistyöhön sekä aidon osallisuuden varmistaminen tulevat jatkossa korostumaan omaan työhöni liittyvissä kehittämistehtävissä varmasti aiempaa paremmin.

## 7.2 Eettiset kysymykset

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt hyvien tieteellisten käytäntöjen ohjeen (HTK), joka ohjaa tutkimusten tekijöitä sekä edistää tutkimuskulttuurin vastuullisuutta. Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Luotettavuuteen kuuluu toiminnan laadun takaaminen työtä suunnitellessa, menetelmien

käytössä, analyysien teossa sekä voimavarojen näkökulmasta. Tutkimustyön rehellisyyteen kuuluu toiminnan toteuttaminen, arvioiminen sekä raportointi avoimella, oikeudenmukaisella sekä puolueettomalla tavalla. Toiminnan eri osapuolten, yhteiskunnan, ympäristön sekä kulttuuriperinnön arvostaminen on myös yksi osa hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Vastuunkanto tarkoittaa tutkimuksen eri vaiheet kattavaa vastuun kantamista. Hyvien tieteellisten käytäntöiden lisäksi Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt hyvät tieteelliset menettelytavat, jotka liittyvät toimintaympäristöön, koulutukseen ja ohjaukseen, tieteellisen työn tekemiseen, eettisyyteen ja ennakointiin, tutkimusaineiston käsittelyyn ja hallintaan, yhteistyöhön, tekijyyteen, julkaisemiseen ja viestintään sekä asiantuntija- ja arviointitehtäviin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11-12.)

Opinnäytetyön kehittämisprosessiin liittyvän aineiston hallintaan tehtiin tutkimussuunnitelma-vaiheessa aineistohallintasuunnitelma. Kehittämisprosessia varten ei kerätty arkaluontoista tietoa. Kaikille opinnäytetyön kehittämistehtävään osallistuville lähetettiin tiedote kehittämisprosessiin osallistumisesta (liite 4) sekä tietosuojaseloste (liite 3). ETMA-työntekijöille ja heidän lähiesihenkilöilleen tehtävä kysely toteutettiin SurveyPal-palvelun kautta. Kyselyn ensimmäiselle sivulle liitettiin suostumuslomaketta mukaileva teksti ja tieto, että vastatessaan kyselyyn vastaaja antaa suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen sekä vakuuttaa luke-neensa tekstin. Kysely lähetettiin vastaajien sähköpostiin, ja vastaukset kyselyyn olivat nimettömiä. Kyselyn vastausajan päätyttyä kysely suljettiin, jolloin vastaajilla ei ollut enää pääsyä kyselyyn. Tulokset näkyivät ainoastaan itselleni SurveyPal-palvelussa, jonne minulla on pääsy henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen ja salasanan kautta. Testikäyttöön osallistuvilta pyydettiin erillinen suostumuslomake (liite 5). Digiperehdytyksen testikäytön aikana kerätyt huomiot ja kehittämis ehdotukset tallentuivat ETKL-akatemiaan eli Vuolearning-verkkokoulutuslustralle, jossa koulutus sijaitsee. Kirjatut huomiot ovat tunnistettavia ETMA-työntekijän ETKL-akatemiaan käyttäjätunnuksen myötä. Huomioita pääsen näkemään ainoastaan minä, henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen ja salasanan myötä.

Sekä SurveyPal-palvelusta että Vuolearning-verkkokoulutuslustralta aineisto otettiin ulos Word-tiedostona, jotka tallennettiin henkilökohtaiselle pilvipalvelimelleni käyttäjätunnuksen ja salasanan taakse. Kehittämisprosessin jälkeen kyselystä syntynyt aineisto jää tarkasteltavaksi henkilökohtaiselle pilvipalvelimelleni, jotta jatkoehdyttäminen työskennellessäni ETMA-työtä tekevien työntekijöiden ja työn kehittämisen parissa mahdollistuu. Testikäytön jälkeen digiperehdytyksen testiversio poistettiin Vuolearning-verkkokoulutuslustralta, ja huomiot poistuivat sen mukana. Ulos otettu testikäytön aineisto poistettiin pysyvästi. Opinnäytetyön aikana syntyneitä aineistoja ei aseteta avoimesti saataville vastausten tarkasti rajatun kohderyhmän ja käyttötarkoituksen vuoksi.

Kyselyyn sekä testikäyttöön osallistuvien työntekijöiden henkilöllisyys ja sähköpostit olivat tiedossani johtuen työhöni sisältyvästä yhteistyöstä avopalveluyksiköiden kanssa.

Opinnäytetyön aikana työntekijöiden nimiä, sähköpostiosoitteita tai syntynyttä aineistoa ei luovutettu ulkopuolisille. Digiperehdytyksen testikäytön sanallisista arvioinneista poistettiin ne kohdat, joista arvioinnin antaneen työntekijän tai hänen työpaikkansa olisi voinut tunnistaa.

Kehittämiprosessiin vaikutti todennäköisesti kaksoisroolini sekä kehittämiproessin vetäjänä, että ETMA-työn koordinoijana ja kehittäjänä. Olen ollut vahvasti yhteistyössä työntekijöiden kanssa muutamia vuosia, ja joidenkin kanssa hyvinkin tuttu. ETMA-työn koordinoijan roolini sekä suhteeni vastaajien kanssa saattoi vaikuttaa muun muassa työntekijöiden tuottamiin näkökulmiin sekä kyselyssä että digiperehdytyksen testikäytön arvioinneissa. Tästä syystä halusin kyselyn vastauksissa pitäytyä nimettömyydessä, jotta aineiston analysointi olisi tilanteeseen nähden mahdollisimman objektiivinen. Aineiston analyysia tehdessäni huolehdin, etteivät omat näkemykseni ETMA-työn koordinoijana vaikuttaisi tekemääni analyysiin. Kokemukseni työn koordinoijana ja kehittäjänä saattoi kuitenkin vaikuttaa siihen, mitä näkökulmia kyselyssä kysyin. Koin, että kahden roolin erottamista helpotti osaltaan se, että sekä kysely että digiperehdytyksen testikäyttö tapahtuivat etänä, ja jokainen työntekijä vastasi niihin omalla ajallaan. Erottamiseen vaikutti myös se, että digiperehdytyksen kehittämiseen liittyviä sisältöjä ei käsitelty avopalveluyksiköiden kanssa sellaisissa yhteyksissä, joissa käsiteltiin muita ETMA-työhön liittyviä asioita. Näin ollen kehittämiprosessi pysyi hieman erillään muusta heidän kanssaan tehtävästä yhteistyöstä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistus sisältää myös menettelytavat silloin, kun toiminta on hyvien tieteellisten käytäntöjen vastaista. Tällainen toiminta voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen: vilppiin tieteellisessä toiminnassa sekä piittaamattomuuteen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Vilppiä voi olla esimerkiksi keksittyjen tulosten esittämistä, tutkimustiedon muuttamista eri vääristelyä sekä plagiointia, että toisen tekemän työn luvaton lainaamista. Hyvän tieteellisen käytännön piittaamattomuutta ovat muun muassa tarvittavien lupien pyytämättä jättäminen, tutkimusaineiston sopimaton käyttäminen ja säilyttäminen sekä puutteellinen tai virheellinen viittaaminen aikaisempiin tutkimuksiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 16-18.) Opinnäytetyön kehittämiproessin aikana noudatin hyviä tieteellisiä käytäntöjä, eikä niiden vastaista toimintaa ollut.

### 7.3 Tulosten siirrettävyys

Tulosten siirrettävyyteen liittyen on tärkeää huomioida, että tässä kehittämiprosessissa on kyseessä suhteellisen pientä työntekijäjoukkoa koskeva kehittämistyö hyvin spesifiin työmuotoon, mikä saattaa vaikuttaa tulosten siirrettävyyteen. Kehittämiproessin myötä voidaan kuitenkin todeta, että yhteiskehittämisen menetelmin rakennetulla perehdytyskoulutuksella voitaisiin vastata niihin tarpeisiin, joita organisaatioilla on. Laadukkaaseen ja suunnitelmalliseen perehdytykseen kannattaa panostaa, koska sillä voidaan edistää esimerkiksi työssä

onnistumista, työhyvinvointia ja viihtyvyyttä, sekä niiden myötä työhön sitoutumista (Eklund 2018, 31). Vuosien myötä työelämä on muuttunut, ja pitkien työurien sijaan nuorempien sukupolvien työntekoon liittyy aiempaa enemmän useampia työnantajia sekä erinäisiä projekteja ja työjaksoja. Työelämässä arvostetaan kuitenkin myös yhteisöllisyyttä ja pehmeitä arvoja, mikä haastaa työnantajaa luomaan yhteisöllisyyttä tiuhaan vaihtuvien työkavereiden kesken. (Mellanen & Mellanen 2020, 11-12.) Laadukas, kattava ja osallistava perehdytys on yksi oleellinen tekijä uuden työntekijän sitouttamisessa työhön, työyhteisöön ja organisaatioon (Eklund 2018, 26).

#### 7.4 Jatkokehittämisaiheet

Kehittämisen myötä noussut jatkokehittämisaihe liittyy digiperehdytyksen kehittämiseen koskee ETMA-työn asiakkaiden äänen näkymistä. Vaikka ETMA-työn asiakkaat eivät ole varsinaisia digiperehdytyksen loppukäyttäjiä, ovat he kuitenkin ETMA-työn osalta niin sanottuja loppukäyttäjiä. Kokemustoimijuuden erilaiset muodot näkyvät sekä ETKL:n keskusjärjestössä, että jäsenyhdistysten toiminnassa vaihtelevasti, ja joissain yhdistyksissä Pidä kiinni -hoitojärjestelmän kuntoutuksessa olleet asiakkaat ovat saattaneet toimia osana uusien Pidä kiinni -yksiköihin tulevien työntekijöiden perehdytystä. Asiakkaiden äänen näkyminen myös digiperehdytyksessä toisi myös kokemustoimijuuden näkymiseen tasalaatuisuutta, kun digiperehdytys kattaa kaikki uudet ETMA-työtä tekevät työntekijät.

Toinen kehittämisprosessista noussut jatkokehittämisaihe liittyy laajempaan näkökulmaan työntekijöiden osallisuuden kokemuksesta silloin, kun koulutuksia tai muita toimintoja kehitetään yhteiskehittämisen menetelmin jäsenyhdistysten kanssa. ETKL:ssa on kokemusta erilaisista kehittämisryhmistä, mutta kehittämisryhmien vaikutusta jäsenyhdistysten työntekijöiden osallisuuden kokemukseen ei ole käsitykseni mukaan tutkittu. Osallistavat kehittämistyöt eivät automaattisesti lisää työntekijän osallisuutta työelämäään, vaan voivat esimerkiksi lisätä työkokonaisuuden vaativuutta sekä työntekijän vastuuta organisaation kehityssuunnasta (Alasoini 2021, 54.). Tämän vuoksi yhdistysten työntekijöiden osallisuuden kokemusta erilaisissa pienemmissä ja suuremmissa kehittämistöissä voisi olla hedelmällistä tutkia. Lisäksi työntekijöiden toimiessa jäsenyhdistyksessä, olisi osallisuuden kokemusta kiinnostavaa tutkia paitsi suhteessa jäsenyhdistykseen, myös laajempaan ETKL:n jäsenperheeseen.



## Lähteet

Ahonen, T. 2017. Palvelumuotoilu sotessa - Palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palvelujen kehittämiseen. Nummela: Painokiila Oy

Alasoini, T. 2021. Työntekijöiden muuttuva rooli työelämän kehittämisspuheessa. Teoksessa Kettunen, P. (toim). Työntekijän osallisuus - Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus Oy. Tallinna: Printon Trükikoda

Collin, K. & Billet, S. 2010. Luovuus ja oppiminen työssä. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy

Ensi- ja turvakotien liitto. Tietoa liitosta. Viitattu 28.2.2023 <https://ensijaturvakotien-liitto.fi/tietoa-liitosta/>

Ensi- ja turvakotien liitto 2018. Kysely kuntoutujille: ei tee mieli hakea apua uudelleen. Enska - Ensi- ja turvakotien liiton jäsenlehti. Viitattu 17.10.2023. <https://www.enskalehti.fi/kysely-kuntoutujille-ei-tee-mieli-hakea-apua-uudelleen/>

Ensi- ja turvakotien liitto 2019. Ensi- ja turvakotien liiton strategia 2020-2023. Viitattu 17.11.2023. <https://ensijaturvakotienliitto.fi/tietoa-liitosta/>

Ensi- ja turvakotien liitto 2023. Vuosikertomus 2022. Viitattu 10.11.2023. [https://is-suu.com/ensi-jaturvakotienliitto/docs/vuosikertomus\\_2022](https://is-suu.com/ensi-jaturvakotienliitto/docs/vuosikertomus_2022)

Foundation Regenboog AMOC & Mikkonen, M. 2007. Etsivä työ Euroopan syrjäytyneiden väestönsien parissa - Suuntaviivoja yhdenmukaisiin etsivän työn palveluihin. A-klinikkasaatiön raporttisarja nro 58. Viitattu 17.10.2023 [https://tiedostot.a-klinikkasaatio.fi/etsiva\\_tyo\\_euroopan\\_syrjatyneiden\\_vaestonosien\\_parissa.pdf](https://tiedostot.a-klinikkasaatio.fi/etsiva_tyo_euroopan_syrjatyneiden_vaestonosien_parissa.pdf)

Glenn, C. W. 2018. Adding the Human Touch to Asynchronous Online Learning. Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice. Volume 19, Issue 4. Viitattu 17.2.2023 <https://doi.org/10.1177/1521025116634104>

Hakala J. 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-kirja. Jyväskylä : PS-kustannus

Hänninen, R., Karhinen, J., Korpela, V., Pajula, L., Pihlajamaa, O., Merisalo M., Kuusisto, O., Taipale, S., Kääriäinen, J., Wilska, T-A. 2022. Digiosallisuus käsitteenä. Julkaisussa Kuusisto, O., Merisalo, M., & Kääriäinen J. (toim.). 2022. Digiosallisuus Suomessa. Digiosallisuus Suomessa -hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:10. Valtioneuvosto, selvitys- ja tutkimustoimikunta. Viitattu: 12.10.2023 [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/84841/VNTEAS\\_2022\\_10.pdf](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/84841/VNTEAS_2022_10.pdf)

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 4.11.2023 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf)

Jalonen, H. 2019. Julkisten palvelujen yhteiskehittäminen - kaunista puhetta vai suomalaisen julkishallinnon arkea? Hallinnon tutkimus: Vol 38 Nro 4 (2019). Viitattu 13.11.2023 <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98054/56020>

Juvonen, T. 2015. Sosiaalisesti kontrolloitu, hauraasti autonominen - Nuorten toimijuuden rakentuminen etsivässä työssä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 165, Tiede. Helsinki: Paino Unigrafia

Karjalainen, P., Liukko, E. & Muurinen, H. 2022. Matalan kynnyksen sosiaalityön toimintamalli (THL). Sosiaalityön vaikuttavat toimintamallit -pilottivaiheen opas. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 16.11.2023. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-05/Matalan%20kynnyksen%20sosiaality%C3%B6n%20toimintamalli%20%28THL%29.pdf>

Kauppinen, S., Kesäniemi, E., Luojus, S., Lange, P. & Lönn, N. 2020. Tarpeesta ratkaisuksi - Yhteiskehittämisen opas sosiaali- ja terveydenhuollossa. Forum Virium Helsinki ja Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.11.2023 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355342/Forum%20Viriumin%20ja%20Laurean%20yhteisjulkaisu\\_Tarpeesta%20ratkaisuksi.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355342/Forum%20Viriumin%20ja%20Laurean%20yhteisjulkaisu_Tarpeesta%20ratkaisuksi.pdf)

Kettunen, P. 2021. Johdanto: Osallisuus ratkaisuna - Millaisiin ongelmiin? Teoksessa Kettunen, P. (toim). Työntekijän osallisuus - Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus Oy. Tampere: Printon Trükikoda

Kivinen, T., Vanjusov, H., & Vornanen, R. 2020. Asiakkaan ääni - osallisuus ja vaikuttaminen mahdollisuudet. Teoksessa Hujala, A. & Taskinen, H. (toim.). Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Tampere University Press. Viitattu 19.11.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/123995/978-952-359-022-9.pdf>

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus

Kyllönen, M. 2020. Teknologian pedagoginen käyttö ja hyväksyminen. Opettajien digipedagoginen osaaminen. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 23.11.2023 <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/67585>

Leino, H. & Puumala, E. 2020. What can c-creation do for the citizens? Applying co-creation for the promotion of participation in cities. Tampereen yliopisto. Viitattu 13.11.2023. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/127797/What\\_can\\_cocreation\\_do.pdf](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/127797/What_can_cocreation_do.pdf)

Leinonen, T. & Mäkelä, M. 2022. Hyvän oppimisen tilat. Viro: Printon.

Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N., Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa - Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series. Business + economy 3/2021. Viitattu 4.11.2023. <https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-04/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf>

Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit - Miten meitä tulisi johtaa. Atena Kustannus Oy

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Gaudeamus Oy

Päivänsalo, T-M. 2020. Oppimiskoodi - Kuinka oppiminen onnistuu. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Ranta, J. 2020. Huumeista riippuvaisen toimijuus vahvistuu matalan kynnyksen palveluissa. Yhteiskuntapolitiikka - lehti : 5-6. Viitattu 12.10.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140727/YP2005-6\\_Ranta.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140727/YP2005-6_Ranta.pdf)

Sorsa, M., Hohenthal, M., Pikulinsky, M., Sellergren, H. & Puura, K. 2023. Qualitative description of outreach and engagement in perinatal substance treatment in Finland. *Subst Abuse Treat Prev Policy* 18. Viitattu 31.10.2023 <https://doi.org/10.1186/s13011-022-00513-y>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämiss-prosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. EU.

Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, K., Piloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Työturvallisuuskeskus TTK. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Viitattu 24.2.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 27.10.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-kirja. Jyväskylä : PS-kustannus

Valli, R. & Perkkilä P. 2018. Sähköinen kysely ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-kirja. Jyväskylä : PS-kustannus

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus

Vivolo, J. 2017. Active Learning - Interaction, diversity, and evolution in online learning. Teoksessa Ubell, R. 2017. Going online - Perspectives on Digital Learning. New York: Routledge

Vuolearning 2023. Viitattu 29.10.2023 <https://www.vuolearning.com/fi>

Yhteiskehittämisen käsikirja 2019. 6Aika. Tulosta syntyy. 6Aika-työkalupakki. Viitattu 7.3.2023. <https://6aika.fi/wp-content/uploads/2019/06/Yhteiskehitta%CC%88misen-ka%CC%88sikirja.pdf>

#### Julkaisemattomat lähteet

Ensi- ja turvakotien liitto 2022a. Ensi- ja turvakotien liiton vuosikertomus 2021. Helsinki

Ensi- ja turvakotien liitto 2020. Pidä kiinni -hoitojärjestelmän etsivän ja matalan kynnyksen työn valtakunnallinen toimintamalli. Ensi- ja turvakotien liitto. Helsinki

Ensi- ja turvakotien liitto 2022b. Pidä kiinni -laatu järjestelmän ydinkuvaus 2022. Ensi- ja turvakotien liitto. Helsinki

## Kuviot

Kuvio 1: Pidä kiinni -hoitojärjestelmän rakenne .....	12
Kuvio 2: Pidä kiinni -hoitojärjestelmän ETMA-työ .....	13
Kuvio 3: Ymmärtämisen ympyrä ETMA-työhön perehtymisestä (mukaillen Päivänsalo 2020, 126-127).....	16
Kuvio 4: TPACK-malli Koehlerin ja Mishran (2008) mukaan (Kyllönen 2020, 32) .....	19
Kuvio 5: Yhteiskehittämisen kulku (Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 17.) .....	25
Kuvio 6: Kehittämispöytäkäytännön toteutuksen vaiheet .....	32
Kuvio 7: Opinnäytetyön kehittäminen kuvattuna yhteiskehittämisen prosessin mukaisesti (mukaillen Yhteiskehittämisen käsikirja 2019, 17) .....	58

## Kuvat

Kuva 1: Vastaukset kyselyn 1. kysymykseen: Mitkä kolme tavoitetta ovat mielestäsi tärkeimpiä ETMA-työn digiperehdytyksessä? (n=13) .....	34
Kuva 2: Vastaukset kyselyn 2. kysymykseen: Laita seuraavat ETMA-työn digiperehdytyksen sisältöalueet tärkeysjärjestykseen (n=13) .....	35
Kuva 3: Näyttökuva digiperehdytyksen Tervetuloa! -osiosta .....	43
Kuva 4: Näyttökuva toimintamalliin liittyvästä digiperehdytyksen osiosta .....	45
Kuva 5: Näyttökuva digiperehdytyksen lopussa olevasta tavoitteiden arvioinnista .....	48
Kuva 6: Testikäytössä annetut digiperehdytyksen kokonaisuutta koskevat numeeriset arviot (n=3).....	50

## Taulukot

Taulukko 1: Analyysin kulku.....	31
Taulukko 2: Aineiston analyysi kysymyksestä 3. Mitä ETMA-työn digiperehdytyksessä on mielestäsi tärkeää ottaa huomioon, jotta sen käyminen avopalveluyksikön arjessa olisi mahdollisimman sujuvaa? .....	36
Taulukko 3: Aineiston analyysi kysymyksestä 4. Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä avopalveluyksikön työyhteisöön? .....	38
Taulukko 4: Aineiston analyysi kysymyksestä 5. Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä muiden yksiköiden ETMA-työtä tekeviin? .....	39
Taulukko 5: Aineiston analyysi koskien testikäytön sanallisia arvioita digiperehdytyksen kokonaisuudesta .....	50

## Liitteet

Liite 1: Kysely ETMA-työntekijöille ja avopalveluyksiköiden vastaaville .....	70
Liite 2: Digiperehdytyksen testikäytön arviointikysymykset.....	72
Liite 3: Tietosuojaseloste .....	74
Liite 4: Tiedote kehittämisprosessiin osallistujalle .....	77
Liite 5: Suostumuslomake digiperehdytyksen testikäyttöön osallistuvalle .....	78

Liite 1: Kysely ETMA-työntekijöille ja avopalveluyksiköiden vastaaville

## Kysely ETMA-työtä tekeville ja heidän lähiesihenkilöilleen

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää ETMA-työtä tekevien sekä heidän lähiesihenkilöidensä näkemyksiä ja toiveita ETKL-akatemiaan rakentuvaan ETMA-työn digiperehdytystä koskien. Tämän kyselyn ensimmäinen osa on osa YAMK-opinnäytetyötä. Lisäksi kyselyssä selvitetään ETMA-työtä tekevien ajatuksia ETMA-työtä tukevista avopalveluyksikön rakenteista sekä ETMA-työtä tekevän työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Kyseistä kyselyn osaa käytetään digiperehdytyksen rakentamiseen, mutta se ei ole osa YAMK-opinnäytetyön aineistoa.

Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska olette Pidä kiinni -avopalveluyksikön ETMA-työtä tekevä työntekijä tai hänen lähiesihenkilönsä.

Kyselyn suorittaminen vie keskimäärin 10-15 minuuttia.

Suuret kiitokset vastauksistasi!

Kyselyyn osallistumalla sitoudut seuraaviin kohtiin:

Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja. Olen saanut tiedot anonyymien tutkimusaineiston keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta (tietosuojaseloste).

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Vastaamalla kyselyyn annan suostumukseni tutkimukseen osallistumiseen ja vakuutan lukeeneeni yllä olevan tekstin.

## ETMA-työn digiperehdytyksen rakenne ja sisältö

ETMA-työn digiperehdytys tulee olemaan ETKL-akatemiassa sijaitseva Pidä kiinni -hoitojärjestelmän etsivää ja matalan kynnyksen työtä koskeva perehdytyskoulutus uusille työntekijöille.

1. Mitkä kolme tavoitetta ovat mielestäsi tärkeimpiä ETMA-työn digiperehdytyksessä?

Valitse alla olevista vaihtoehdoista kolme.

- Työntekijän sitoutumisen edesauttaminen
- Työntekijän osaamisen kehittäminen ETMA-työn sisältöihin perehdyttämällä
- Työntekijän tutustuminen muihin ETMA-työntekijöihin
- Työn merkityksellisyyden tunteen vahvistaminen
- Työntekijän omien vahvuuksien tunnistaminen ETMA-työssä
- Nopea ETMA työn sisältöjen oppiminen

Puuttuuko mielestäsi edellisistä vaihtoehdoista jokin oleellinen? Jos, niin mikä? (avoin kysymys)

2. Laita seuraavat ETMA-työn digiperehdytyksen sisältöalueet tärkeysjärjestykseen

- ETMA-työn valtakunnallinen toimintamalli (sisältäen ETMA-työn tavoitteet, jalkautuva työ, sometyö, matalan kynnyksen tapaamiset, viranomaisyhteistyö)
- Etsivän ja matalan kynnyksen työn teoria, ideologia ja työtapa
- ETMA-työn kirjaaminen Sofiaan
- ETMA-työtä tekevän työhyvinvointi
- ETMA-työtä tekevien keskinäinen yhteydenpito ja vertaistuki
- ETMA-työn rakenteet omassa avopalveluyksikössä

Puuttuiko yllä olevista sisältöalueista mielestäsi jokin? Jos, niin mikä? (avoin kysymys)  
(Huomioithan, että chat-auttamiseen on erillinen koulutus, eikä siksi ole osa ETMA-digiperehdytystä)

3. Mitä ETMA-työn digiperehdytyksessä on mielestäsi tärkeää ottaa huomioon, jotta sen käyminen avopalveluyksikön arjessa olisi mahdollisimman sujuvaa? (avoin kysymys)

4. Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä avopalveluyksikön työyhteisöön? (avoin kysymys)

5. Millä keinoin ETMA-työn digiperehdytys voisi edistää uuden työntekijän liittymistä muiden yksiköiden ETMA-työtä tekeviin? (avoin kysymys)

## Liite 2: Digiperehdytyksen testikäytön arviointikysymykset

Jokaisen digiperehdytyksessä olevan osion jälkeen:

**Digiperehdytyksen testikäyttö:** Arvioi seuraavalla asteikolla tätä perehdytyksen osiota ja sen toimivuutta:

1 = *Erittäin huono*

2 = *Välttävä*

3 = *Kohtalainen*

4 = *Hyvä*

5 = *Erittäin hyvä*

1. Osion rakenne  1  2  3  4  5

2. Osion laajuus ja osioon kuluva aika  1  2  3  4  5

3. Osion monipuolisuus  1  2  3  4  5

4. Osion sisältämä vuorovaikutteisuus  1  2  3  4  5

5. Osion materiaalin laadukkuus  1  2  3  4  5

**Lähetä**

**Digiperehdytyksen testikäyttö:** Arvioi ja kommentoi osiota sanallisesti.

Kirjoita vastaus

**i** Vastaus näkyy vain kurssin ylläpitäjille

**Lähetä**



Koko digiperehdytyksen päätteeksi:

**Digiperehdytyksen testikäyttö:** Kerro, miten arvioisit digiperehdytystä kokonaisuutena seuraavalla asteikolla:

1 = *Erittäin huono*

2 = *Välttävä*

3 = *Kohtalainen*

4 = *Hyvä*

5 = *Erittäin hyvä*

1. Digiperehdytyksen rakenne  1  2  3  4  5

2. Digiperehdytyksen laajuus ja siihen kuluva aika  1  2  3  4  5

3. Digiperehdytyksen monipuolisuus  1  2  3  4  5


4. Digiperehdytyksen sisältämä vuorovaikutteisuus  1  2  3  4  5

5. Digiperehdytyksen materiaalin laadukkuus  1  2  3  4  5

**Lähetä**

**Digiperehdytyksen testikäyttö:** Arvioi vielä digiperehdytyskokonaisuutta ja sen käymistä sanallisesti.

Kirjoita vastaus

 Vastaus näkyy vain kurssin ylläpitäjille

**Lähetä**

Liite 3: Tietosuojaseloste



TIETOSUOJAILMOITUS  
EU:n yleinen tietosuoja-  
asetus (EU679/2016)

31.5.2023

## LAUREAN OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tässä ilmoituksessa kuvataan, miten henkilötietoja käsitellään Laurean opinnäytetyössä Digiperehdytyksen rakentaminen osallistavin menetelmin

### Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Ensi- ja turvakotien liitto, Maria Hohenthal

### Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:

Maria Hohenthal

### Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Henkilötietoja kerätään sähköisen kyselyn toteuttamista varten. Henkilötietoja on oikeus käsitellä Maria Hohenthalilla.

Henkilötietojen osalta ei toteuteta automaattista päätöksentekoa tai profilointia.

### Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella

- o Tutkittavan suostumus

Tutkittavalla on koska tahansa oikeus peruuttaa antamansa suostumus. Mikäli tutkittava haluaa peruuttaa suostumuksen, tulee olla yhteydessä tutkimuksen rekisterinpitäjään Maria Hohenthaliin.

### Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Nimi ja sähköposti.

## **Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:**

Kerättävät henkilötiedot ovat rekisterinpitäjän hallussa työroolin vuoksi.

## **Henkilötietojen luovutukset:**

Henkilötietoja ei luovuteta ulkopuolisille.

## **Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:**

Henkilötietoja ei siirretä EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle.

## **Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön aikana ja sen jälkeen:**

Kerätyt henkilötiedot säilyvät rekisterinpitäjän hallussa työroolin vuoksi opinnäytetyön aikana sekä sen jälkeen.

## **Henkilötietojen suojauksen periaatteet:**

Rekisterin hallinnassa noudatetaan rekisterinpitäjän tietoturva- ja tietosuojaohteita.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot suojataan

- Käyttäjätunnuksin
- Salasanoin

Tunnistetietojen käsittely

- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

## **Rekisteröidyn oikeudet:**

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artiklojen 15-22 mukaan seuraavasti:

- Suostumuksen peruminen ja suostumukseen perustuvien tietojen poistaminen
- Tietojen tarkastusoikeus ja niiden korjaaminen
- Tietojen käsittelyn rajoittaminen
- Suostumukseen perustuvien tietojen siirtäminen järjestelmästä toiseen
- Henkilötietojen käsittelyn vastustaminen

Mikäli oikeudet estävät tutkimustarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti, saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa näistä oikeuksista poiketa tietosuoja-asetuksessa ja tietosuojalainsäädetyillä perusteilla. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava.  
Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, marjo.val-  
jakka@laurea.fi

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilö-  
tietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Liite 4: Tiedote kehittämisprosessiin osallistujalle



Hei ETMA-työtä tekevä / lähiesihenkilö!

Olen rakentamassa Pidä kiinni® -hoitojärjestelmän etsivän ja matalan kynnyksen työn perehdytyskoulutusta. Digitaalisella alustalla ETKL-akatemiassa käytävä perehdytyskoulutus, eli digiperehdytys, tulee koskemaan ETMA-työtä ja sen vaikuttavista toimintamallista, ja on tarkoitettu uusille ETMA-työtä tekeville avopalveluyksikön työntekijöille. Digiperehdytyksen rakentamisen prosessi ja sen kuvaaminen on samalla sosiaalialan YAMK-opinnäytetyöni. Rakennan digiperehdytyksen yhteiskehittämisen mallilla, joka tarkoittaa, että osallistan digiperehdytyksen käyttäjiä ja siihen liittyviä tahoja perehdytyksen rakentamiseen. Tässä vaiheessa astutte kuvaan te 😊

Ensimmäisenä digiperehdytyksen kehittämisen osana lähetän teille ETMA-työtä tekeville sekä lähiesihenkilöille sähköisen kyselyn koskien teidän toiveitanne ja näkemyksiä rakentuvasta digiperehdytyksestä. Näihin aiheisiin antamanne vastaukset ovat osa opinnäytetyöni tutkimusaineistoa. Lisäksi kartoitan kyselyssä avopalveluyksikön hyviä ETMA-työn rakenteita sekä ETMA-työntekijän hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Näihin liittyvät vastaukset eivät ole opinnäytetyön aineistoa, mutta tulevat olemaan osa digiperehdytyksen sisältöä. Surveypal-palvelun kautta toteutettava kysely on anonymi, eikä antamianne kommentteja ja vastauksia voi tunnistaa jälkepäin kyselyn tuloksista tai digiperehdytyksestä. Kyselyn tuloksia voimme tarkastella halutessanne myös yhdessä syksyn ETMA-työn työkokouksessa.

Toinen kehittämisen osa koskee valmiin digiperehdytyksen testikäyttöä ja ajoittuu syksyyn. Digiperehdytyksen valmistuttua pyydän muutamaa halukasta käymään digiperehdytyksen testielessä läpi, jolloin teillä on mahdollisuus antaa kommentteja ja näkemyksiä digiperehdytyksen rakenteista, sisällöistä sekä digiperehdytyksen käymisen kokemuksesta. Tämä on hyvä mahdollisuus erityisesti uudemmille ETMA-työtä tekeville saada jo tämän vuoden puolella tiivis perehdytyskokonaisuus ETMA-työstä, mutta tietysti myös kokeneemmille mahdollisuus pysähtyä perusasioiden äärelle.

Suuri kiitos jo etukäteen!

Terkuin

*María*

Liite 5: Suostumuslomake digiperehdytyksen testikäyttöön osallistuvalla

Suostumuslomake ETMA-työn digiperehdytyksen testikäyttöön osallistuvilla

Tutkimuksen nimi: Digitaalisen perehdytyskoulutuksen rakentaminen osallistavien menetelmin

Tutkimuksen toteuttaja: Laurea ammattikorkeakoulu, Maria Hohenthal, 050 356 8747, [maria.hohenthal@etkl.fi](mailto:maria.hohenthal@etkl.fi). Opinnäytetyön ohjaaja Tarja Juvonen, +358 469208057, [tarja.juvonen@laurea.fi](mailto:tarja.juvonen@laurea.fi)

Minua \_\_\_\_\_ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kerätä Pidä kiinni -avopalveluiden etsivän ja matalan kynnyksen työtä tekevien työntekijöiden kokemuksia digiperehdytyskoulutuksesta.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.